



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №50 Г.КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ,  
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

681000, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Краснофлотская 44, корпус 2, тел. +7(4217)52-72-28

<https://kna50.khbschool.ru/>, [sch50kms@yandex.ru](mailto:sch50kms@yandex.ru)

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива,  
протокол от «14» октября 2024 г. № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ СОШ №50

И. Г. Бензарь

подпись расшифровка подписи

Приказ № 357 от 14.10.2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 50

Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 50 (далее – Положение) разработано во исполнение постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 августа 2011 г. N 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Комсомольск-на-Амуре».

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. N 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. N 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Комсомольска-на-Амуре».

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 50 (далее по тексту - учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность устанавливаются ставки заработной платы.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

- 1.1. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее – МРОТ).
- 1.2. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.
- 1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
- 1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.5. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

- 2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 2.2. Руководитель приказом по учреждению:
  - 2.2.1. Устанавливает работнику:
    - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - 2.2.2. Принимает решение о выплате работнику:
    - повышающих коэффициентов;
    - компенсационных выплат;
    - стимулирующих выплат.
- 2.3. Размеры окладов (должностных окладов), работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
  - от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
  - от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
  - от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
  - от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".Наименования должностей (профессий), подлежащих дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных

целей данного учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением N 1 данного Положения.

2.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию,
- за наличие ученой степени, государственных и ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту<\*>.

2.6. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника учреждения и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам Учреждения приведены в Приложении N 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении ученого звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;

2) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

При наличии у работника двух или более государственных и (или) ведомственных наград выплата по повышающим коэффициентам производится по одному из оснований.

2.9. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07

сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

- к ведомственным наградам относятся награды:

1) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

2) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

3) почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

2.10. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе) приведены в Приложении N 3 к настоящему Положению.

2.11. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па " Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях».

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

2.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.14. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

### **3. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения**

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), повышающий коэффициент молодому специалисту, квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград начисляются педагогическим работникам учреждения с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.4. Оплата труда учителей и других работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее - учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.4.1. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

3.4.2. Преподавательская (педагогическая) работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которую им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

3.5. Объем учебной нагрузки на учебный год, включая обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, устанавливается тарификационным списком педагогических работников учреждения, который формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

3.6. Оплата труда педагогических работников учреждения за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета их заработной платы, исчисленной согласно учебной нагрузке, установленной до начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогическую работу во время каникул, начисление заработной платы за этот период времени не производится.

3.7. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на лечении в стационаре круглосуточного пребывания, сверх установленной им при тарификации;
- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой сверх учебной нагрузки по внешнему совместительству.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

3.8. Оплата труда педагогическому работнику учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя, производится за все часы проведенной педагогической работы согласно настоящему Положению.

Педагогическому работнику учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя свыше двух месяцев, объем учебной нагрузки увеличивается с первого дня замещения путем внесения соответствующих изменений в тарификационный список.

3.9. Тарификация учителя, осуществляющего обучение детей, находящихся на лечении в стационаре круглосуточного пребывания, если постоянная сменяемость детей влияет на объем учебной нагрузки учителя, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя при тарификации на начало каждого полугодия включаются 80% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

Оплата труда за каждый час педагогической работы в этом случае определяется путем умножения размера минимального оклада по соответствующей ПКГ на объем учебной

нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы данной педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной тарификационным списком, оплачиваются дополнительно согласно пункту 3.7 настоящего Положения.

Учителям учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении работниками учреждения, осуществляющими педагогическую деятельность, ведущими ее помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Педагогическая работа в том же учреждении совместительством не считается.

3.11. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена на территории города Комсомольска-на-Амуре, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

3.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, согласно приложению № 7 к настоящему Положению. Действие пункта распространить на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2020 года.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера учреждения**

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

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении № 4 к Положению.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказами по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

4.6.1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.6.2. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

4.6.3. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

4.6.4. Условия установления выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в зависимости от эффективности деятельности МОУ СОШ № 50.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказами руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по Учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, устанавливается приказом руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, заместителем руководителя - приказом по Учреждению. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей за часы педагогической работы в том же учреждении осуществляется в порядке, определенном разделом 3 настоящего Положения.

4.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 8.

## **5. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке их установления", работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части, за разъездной характер работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

Руководитель учреждения должен принимать меры по своевременному проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.3. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

5.3.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5;

5.3.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

5.4.1. При выполнении работником учреждения работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется в процентах от должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер доплаты определяется в процентах от его оклада (должностного оклада).

5.4.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов местного времени) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы для целей настоящего Положения производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

5.4.5. Работнику учреждения, получающему оклад (должностной оклад), привлекавшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, 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.

5.4.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным

процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое).

Размеры доплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в Приложении N 5 к настоящему Положению.

5.5. Размер компенсационных выплат работнику учреждения устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда данного работника..

5.6. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных на оплату труда работников «Учреждения».

#### **6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке их установления», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.».

6.2.2. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом разработанных в МОУ СОШ № 50 критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее – критерии). Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения приложение № 9.

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оценивается исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Установление выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» производится при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности.

6.7. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении N 6 к настоящему Положению.

6.8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения.

6.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.10. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии по оценке результатов деятельности работников МОУ СОШ № 50 и установления работникам размера стимулирующих выплат. (Приложение № 8).

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя учреждения.

6.11. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

## **7. Условия выплаты материальной помощи**

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности "Учитель") работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени (имеющим учебную нагрузку менее одной ставки), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (фактической учебной нагрузке, но не более чем по одной ставке).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

7.2. Работнику, отработавшему в учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности "Учитель") по замещаемой должности.

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику учреждения не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

7.5. Работникам учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности "Учитель") работника.

## **8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу**

8.1. Настоящим Положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг)

8.1.1. В муниципальных общеобразовательных учреждениях:

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- методист;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- воспитатель;
- старший вожатый;
- социальный педагог;
- тьютор;
- тренер-преподаватель;
- инструктор по физической культуре;
- библиотекарь;
- заместитель директора (по учебной, учебно-воспитательной, научно-методической, воспитательной работе);
- руководитель (заведующий) структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу.

## **9. Перечень должностей (профессий), относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу**

9.1. Настоящим Положением определяется перечень должностей (профессий) работников муниципальных общеобразовательных учреждений, относимых к административно-управленческому персоналу, занятых управлением (организацией) оказания услуг, а также

выполняющих административные функции, и к вспомогательному персоналу, создающих условия для оказания услуг:

9.1.1. Административно-управленческий персонал:

- директор;
- заместитель директора (по административно-хозяйственной работе, безопасности, финансово-экономической деятельности);
- главный бухгалтер;

9.1.2. Вспомогательный персонал - должности специалистов, служащих, работников (за исключением должностей (профессий), указанных в разделе 8 Положения), относимые к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

9.2. Установить, что доля заработной платы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципального образовательного учреждения не должна превышать 40 процентов.

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА "ГОРОД  
КОМСОМОЛЬСК-НА-АМУРЕ"**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работников, финансирование оплаты труда которых производится за счет средств краевого бюджета, руб.	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работников, финансирование оплаты труда которых производится за счет средств местного бюджета, руб.
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	7089	-
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	7 313	8 006
1.2.2.	2 квалификационный уровень	7545	-
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	9699	-
1.3.2.	2 квалификационный уровень	10537	-

1.3.3.	3 квалификационный уровень	11274	-
1.3.4.	4 квалификационный уровень	11553	-
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.4.1.	1 квалификационный уровень	11248	-
1.4.2.	2 квалификационный уровень	11737	-
1.4.3.	3 квалификационный уровень	12225	-
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	6 402	-
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	7 313	-
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8 231	-
2.4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	9 602	-
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	5 958	-
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3.2.1.	2 квалификационный уровень	7 224	-
3.2.2.	3 квалификационный уровень	7 971	-
3.2.3.	4 квалификационный уровень	8 219	-

3.2.4.	5 квалификационный уровень	8 469	-
3.3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.3.1.	2 квалификационный уровень	18 628	-
3.4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
3.4.1.	1 квалификационный уровень	20 795	-
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	5 495	-
4.1.2.	2 квалификационный уровень	5 978	-
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
4.2.1.	1 квалификационный уровень	7 169	-
4.2.2.	2 квалификационный уровень	7 886	8 633
4.2.3.	3 квалификационный уровень	8 602	9 416
4.2.4.	4 квалификационный уровень	8 840	-
4.2.5.	5 квалификационный уровень	9 081	-
4.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
4.3.1.	1 квалификационный уровень	8 366	-
4.3.2.	2 квалификационный уровень	8 602	-
4.3.3.	3 квалификационный уровень	8 840	-
4.3.4.	4 квалификационный уровень	9 081	-
4.3.5.	5 квалификационный уровень	10 039	-
4.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		

4.4.1.	1 квалификационный уровень	10 514	-
4.4.2.	2 квалификационный уровень	10 973	-
4.4.3.	3 квалификационный уровень	11 430	-
5.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н		
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	5 195	5 686
5.1.2.	2 квалификационный уровень	5 737	-
5.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
5.2.1.	1 квалификационный уровень	5 859	6 415
5.2.2.	2 квалификационный уровень	6 731	-
5.2.3.	3 квалификационный уровень	7 355	-
5.2.4.	4 квалификационный уровень	9 396	10 285
6.	Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников»		
6.1.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 553	-
7.	Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 года № 625н (должности служащих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»)		
7.1	специалист по закупкам	8 366	-

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ  
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, УЧЕНОГО ЗВАНИЯ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ И  
ВЕДОМСТВЕННЫХ НАГРАД В ПРОЦЕНТАХ**

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер	Специалисты (педагогические работники)
1.	При наличии высшей квалификационной категории	10	75
2.	При наличии первой квалификационной категории	-	15
3.	При наличии ученой степени кандидата наук	10	10
4.	При наличии ученой степени доктора наук	20	20
5.	При наличии ученой степени «доцент»	10	10
6.	При наличии ученой степени «профессор»	20	20
7.	При наличии: - государственной награды - ведомственной награды	20 10	20 10

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ  
В ОТДЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ (ОТДЕЛЕНИИ, ГРУППЕ, КЛАССЕ)**

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: - педагогическим работникам - другим работникам	0,2 0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	Учителям и педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на лечении в стационаре круглосуточного пребывания	0,2
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

### ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Список изменяющих документов(в ред. постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 26.03.2012 N 851-па, от 05.10.2016 N 2571-па)

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в муниципальном образовательном учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
3.	Наличие групп продленного дня (для классов ЗПР)		до 20
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся	За каждые 50 человек или за каждые 2 класса(группы)	15
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7.	Наличие второго здания (корпуса)	за каждый вид	до 20
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, логопунктов, музеев	за каждый вид	до 15
9.	Наличие:	за каждую единицу	до 20

	- автотранспортных средств; -иной учебной техники, применяемой в образовательном процессе		
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11.	Наличие оборудованных, используемых для технического труда мастерских	за каждую единицу	до 50
12.	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося(воспитанника)	1

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид муниципального образовательного учреждения)	Группа, к которой муниципальное образовательное учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальные общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Муниципальные общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2.Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется один раз в год Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края на основании объемных показателей деятельности учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов увеличивается за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ,  
НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ,  
НО НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**  
Список изменяющих документов (в ред. постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 11.11.2011 N 3324-па, от 26.03.2012 N 851-па, от 09.11.2015 N 3306-па)

N п/п	Работы, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с образовательным процессом	Размер доплат (в процентах)
1	2	3
1.	За выполнение функций классного руководителя:	
1.1.	1 - 4 классы	до 15%
1.2.	5 - 9 классы	до 20%
1.3.	10 - 11 классы	до 25%
2.	За проверку письменных работ:	
2.1.	1 - 4 классы	до 10%
2.2.	5 - 11 классы	до 15%
2.3.	При делении классов на подгруппы	до 5%
3.	За заведование:	
3.1.	Спортзалом, предметными кабинетами, лабораториями, кабинетами начальных классов, классами хореографии (танцевальными классами), школьным музеем	до 15%
3.2.	Кабинетом информатики, информационных технологий, мастерской	до 20%
3.3.	Теплицей, бассейном	до 25%
4.	За руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)	до 20%

1. Размер доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом, перечисленных в пунктах 1, 3, 4 настоящего Приложения, исчисляется в процентах от размера должностного оклада (должностного оклада) по соответствующей ПКГ;

2. Размер доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом, перечисленных в пункте 2 настоящего Приложения, исчисляется в процентах от фактической учебной нагрузки.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ  
СТАЖ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Список изменяющих документов(в ред. постановений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 11.11.2011 N 3324-па, от 26.03.2012 N 851-па, от 14.09.2012 N 2929-па, от 24.12.2012 N 4121-па, от 09.11.2015 N 3306-па)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты работникам учреждения ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования.

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала, в том числе главным бухгалтерам (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе), при стаже непрерывной работы:

до 3 лет - 10 процентов;  
от 3 до 5 лет - 20 процентов;  
от 5 до 10 лет - 30 процентов;  
свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

до 2 лет - 15 процентов;  
от 2 до 5 лет - 20 процентов;  
от 5 до 10 лет - 25 процентов;  
свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 20 процентов;  
свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 10 процентов;  
от 5 до 10 лет - 15 процентов;  
от 10 до 15 лет - 20 процентов;  
свыше 15 лет - 30 процентов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;

- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казенном учреждении "Информационно-методический центр г. Комсомольска-на-Амуре".

Педагогическим работникам также засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности) при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность;
- время обучения в организациях высшего образования на дневной форме обучения при условии, что обучению непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность по основному месту работы.

В непрерывный стаж также засчитывается:

- учителям информатики, черчения, технологии - время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях по специальности, соответствующей профилю преподаваемого предмета;
- педагогам дополнительного образования - время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (в том числе в сфере культуры) по специальности, соответствующей профилю дополнительного образования.

(п. 2.1 в ред. постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.11.2015 N 3306-па)

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по инициативе работника после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;
- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- со дня увольнения в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений образования, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям.

#### 2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (за исключением увольнения из учреждений образования г. Комсомольска-на-Амуре);

- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

#### 2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

- при поступлении на работу в учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

#### 2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения, сокращения численности или штата работников.

#### 2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении образования:

- лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достигением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 г. N 255, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 3;

- при расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста.

#### 2.4. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

2.5. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.6. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном образовательном учреждении на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

### 3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

### 4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем учреждения по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка, за исключением исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада руководителя.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в отпуске (в том числе в отпуске по уходу за ребенком), а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

### 5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О**  
**ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА**  
**ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**  
**РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ**  
**УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам учреждений осуществляется за счет субвенций краевого бюджета.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 15 человек в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам;
- 25 человек в общеобразовательных классах.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

2.3. Вознаграждение учитывается при предоставлении педагогическим работникам гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ  
ПО ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МОУ СОШ № 50  
И УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия для оценки результатов деятельности работников МОУ СОШ № 50 и установления работникам размера стимулирующих выплат (далее – Комиссия) создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников МОУ СОШ № 50, по качественным показателям деятельности.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом МОУ СОШ № 50, локальными актами учреждения, а также настоящим положением.

**2. Компетенции Комиссии**

2.1. Формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями МОУ СОШ № 50, перечня показателей эффективности деятельности работников.

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №50 в соответствии с утвержденными качественными показателями эффективности их деятельности.

2.3. Для реализации своих основных компетенций Комиссия имеет право запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации и структурных подразделений МОУ СОШ № 50.

2.4. Решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах её компетенции оформляется протоколом.

**3. Состав и формирование Комиссии**

3.1. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом директора. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек. В состав комиссии в обязательном порядке входит заместитель директора по учебно-воспитательной работе или заместитель директора по воспитательной работе, или заместитель директора по АХР, председатель профсоюзного комитета, педагогические работники школы. В работе комиссии имеет право принимать участие председатель Управляющего совета МОУ СОШ № 50.

3.2. На первом заседании комиссии избирается председатель комиссии, секретарь комиссии. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

3.3. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

3.4. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.5. Комиссия создаётся, реорганизуется и ликвидируется приказом директора МОУ СОШ № 50.

3.6. Комиссия формируется раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии.

**5. Организация работы Комиссии**

5.1. Комиссия работает на общественных началах.

- 5.2. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.
- 5.3. Заседание комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.
- 5.4. Каждый член Комиссии имеет один голос.
- 5.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.
- 5.6. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.
- 5.7. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем и всеми членами Комиссии.
- 5.8. Секретарь комиссии раздает каждому члену коллектива «Лист качественных показателей деятельности», в котором работник проводит самооценку своей деятельности за текущий месяц и выставляет себе проценты. Члены комиссии, которые отвечают за те или иные показатели деятельности, представляют аналитическую информацию о деятельности работников за месяц на заседание Комиссии.
- 5.9. На заседании комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации членами комиссии. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов качественных показателей деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.
- Членами комиссии подсчитывается общее количество процентов и выставляется итоговая оценка деятельности работника МОУ СОШ №50 за месяц или за квартал.
- 5.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием процентов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МОУ СОШ № 50 вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.
- С момента утверждения оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 5.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в процентах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 5.12. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
- 5.13. После принятия решения Комиссии и утверждения оценочных листов издается приказ директора МОУ СОШ № 50 об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период.

## **6. Права и обязанности членов Комиссии**

- 6.1. Члены Комиссии имеют право:
- 6.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;
- 6.1.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

6.2. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

6.3. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении членом комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

6.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

Приложение 9  
к Положению  
об оплате труда работников  
МОУ СОШ № 50

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года N 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

1.2. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

1.3. В учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат

- выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

### **2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Размеры, условия и порядок выплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград приведены в пункте 6.2. настоящего Положения.

2.2. Размеры, условия и порядок выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет приведены в приложении N 6 к настоящему Положению.

2.3. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, а также премиальных выплат по итогам работы создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

2.4. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной

стимулирующей выплаты (Приложение 9.1.) , при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

2.5.Премирование по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается в целях поощрения работников учреждения за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения на основании Положения о порядке премирования работников учреждения (Приложение 9).

2.6.Стимулирующие выплаты производятся по решению Комиссии на основании приказа руководителя учреждения.

2.7.Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.8.Стимулирующие выплаты работникам учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.9.Стимулирующие выплаты работникам учреждения могут уменьшаться или отменяться полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности учреждения
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов.

2.8. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора учреждения.

### КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МОУ СОШ № 50 ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат  
за качество трудовой деятельности работника, результативность и интенсивность  
труда.

#### **Заместитель директора воспитательной работе, информатизации учебного процесса, научно-методической работе**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измере ния	По каждому из показателей
Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (самоуправления ...)	Да/ нет	До 15%
Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта учителей (проведение семинаров, конференций), согласно уровню - школьной - муниципальной	Да/ нет	До 5% До 5%
Качественное ведение документации, своевременное предоставление информации.	Да/ нет	До 20%
Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность.	Да/ нет	До 15%
Количество <i>сокультурных</i> проектах, реализуемых в образовательном учреждении. Доля обучающихся участвовавших в этих проектах.	Да/ нет	До 35%
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Да/ нет	До 15%
Снижение или отсутствие правонарушений.	Да/ нет	До 20%
Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение и \или сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности)	Да/ нет	До 20%
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы)	Да/ нет	До 25%
Отсутствие жалоб и обращений от граждан и сотрудников школы, отсутствие конфликтов и фактов создания конфликтных ситуаций	Да/ нет	До 20%
Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации	Да/ нет	До 20%
Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	Да/ нет	До 20%
Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, требований СЭС, охраны труда, выполнение требований текущего и капитального ремонта	Да/ нет	До 10%
Качественный состав педагогических кадров, работа с	Да/ нет	До 10%

молодыми специалистами		
Итого	Максимально	До 255%

**Заместитель директора по учебно-воспитательной работе,  
информатизации учебного процесса, научно-методической работе**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет.	Да/ нет	До 15%
Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта учителей (проведение семинаров, конференций), согласно уровню - школьной - муниципальной	Да/ нет	До 5% До 5%
Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	Да/ нет	До 15%
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Да/ нет	До 25%
Снижение или отсутствие правонарушений.	Да/ нет	До 20%
Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов	Да/ нет	До 20%
Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность.	Да/ нет	До 15%
Отсутствие жалоб и обращений от граждан и сотрудников гимназии, отсутствие конфликтов и фактов создания конфликтных ситуаций	Да/ нет	До 20%
Своевременность заполнения муниципальных, региональных и федеральных мониторингов.	Да/ нет	До 20%
Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации	Да/ нет	До 20%
Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях	Да/ нет	До 10%
Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	Да/ нет	До 15%
Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, требований СЭС, охраны труда, выполнение требований текущего и капитального ремонта	Да/ нет	До 20%
Качественный состав педагогических кадров, работа с молодыми специалистами	Да/ нет	До 15%
Итого	Максимально	До 240%

**Учитель начальных классов**

Направления \ показатели интенсивности, результативности трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из критериев
За организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Да/ нет	До 25%
За организацию платных дополнительных образовательных услуг, за привлечение внебюджетных средств	Да/ нет	До 30%
Руководство городской творческой группой педагогов	Да/ нет	До 20%
За двухсменный режим работы	Да/ нет	До 10%

Участие в Совете развития школы	Да/ нет	До 10%
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Да/ нет	До 20%
За организацию сетевого взаимодействия между гимназией, ВУЗами и другими образовательными учреждениями города, края.	Да/ нет	До 20%
За организацию и ведение профсоюзной работы	Да/ нет	До 25%
За высокое качество дополнительного образования школьников	Да/ нет	До 25%
За организацию и проведение на высоком методическом уровне муниципальных образовательных событий на базе гимназии (мастер – классы, семинары, методические круглые столы и т.д.).	Да/ нет	До 20%
Итого	Максимально	До 200%

**Учитель  
(за исключением учителя начальных классов и учителя физической культуры)**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из критериев
За организацию платных дополнительных образовательных услуг, за привлечение внебюджетных средств	Да/ нет	До 20%
Руководство городской творческой группой педагогов	Да/ нет	До 10%
За двухсменный режим работы	Да/ нет	До 10%
За ведение школьного сайта	Да/ нет	До 35%
Отсутствие жалоб и обращений от граждан и сотрудников школы, отсутствие конфликтов и фактов создания конфликтных ситуаций	Да/ нет	До 25%
Качественное ведение документации, своевременное предоставление информации.	Да/ нет	До 25%
Применение информационных технологий	Да/ нет	До 20%
Эффективное и качественное выполнение срочной работы (отработка запросов, составления расписания и т.д)	Да/ нет	До 50%
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Да/ нет	До 10%
Наставничество (молодые специалисты, учащиеся)	Да/ нет	До 20%
Участие в Совете профилактики школы	Да/ нет	До 20%
За работу по инновационной, методической и экспериментальной деятельности, научно-исследовательской работы с учащимися, организация работы экспериментальных, стажировочных площадок, руководство творческими группами, научными обществами учащихся.	Да/ нет	До 30%
За организацию сетевого взаимодействия между школой, ВУЗами и другими образовательными учреждениями города, края, России.	Да/ нет	До 20%
За организацию и ведение профсоюзной работы	Да/ нет	До 35%
За высокое качество дополнительного образования школьников	Да/ нет	До 20%
За организацию и проведение на высоком методическом	Да/ нет	До 20%

уровне муниципальных образовательных событий (мастер – классы, семинары, методические круглые столы и т.д.).		
Итого	Максимально	370%

**Учитель физической культуры**

Направления \ показатели интенсивности, результативности трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из критериев
За организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Да/ нет	До 30%
За организацию платных дополнительных образовательных услуг, за привлечение внебюджетных средств	Да/ нет	До 30%
Руководство городской творческой группой педагогов	Да/ нет	До 10%
За двухсменный режим работы	Да/ нет	До 10%
Участие в Совете развития школы	Да/ нет	До 10%
За работу по инновационной, методической и экспериментальной деятельности, научно-исследовательской работы с учащимися, организация работы экспериментальных, стажировочных площадок, руководство творческими группами, научными обществами учащихся.	Да/ нет	До 30%
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Да/ нет	До 20%
За организацию сетевого взаимодействия между школой, ВУЗами и другими образовательными учреждениями города, края.	Да/ нет	До 30%
За организацию и ведение профсоюзной работы Эффективное и качественное выполнение срочной работы (отработка запросов, составления расписания и т.д)	Да/ нет	До 15%
За высокое качество дополнительного образования школьников	Да/ нет	До 50%
За организацию и проведение на высоком методическом уровне муниципальных образовательных событий на базе школы (мастер – классы, семинары, методические круглые столы и т.д.).	Да/ нет	До 50%
Итого	Максимально	285%

**Педагоги дополнительного образования**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учетом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности	Да/ нет	До 20%
Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся	Да/ нет	До 10 %
Эффективное и качественное выполнение срочной работы (отработка запросов, составления расписания и т.д)	Да/ нет	До 50 %
Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в работе с обучающимися, родителями, педагогами	Да/ нет	До 5%
Наличие призеров в конкурсах, соревнованиях,	Да/ нет	

выставок, конференций и т.п. • на уровне школы, • на муниципальном уровне • на региональном уровне		До 5% До 10% До 15%
Организованные и проведенные мероприятия • на уровне школы, • на муниципальном уровне • на региональном уровне	Да/ нет	До 5% До 10% До 15%
Результат за активное участие в профессиональных конкурсах • на уровне школы, • на муниципальном уровне • на региональном уровне	Да/ нет	До 5% До 10% До 15%
За высокое качество дополнительного образования школьников	Да/ нет	До 20%
Отсутствие жалоб и обращений от граждан и сотрудников школы, отсутствие конфликтов и фактов создания конфликтных ситуаций	Да/ нет	До 20%
Качественное ведение документации, своевременное предоставление информации.	Да/ нет	До 15%
Применение информационных технологий	Да/ нет	До 20%
Демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы • на уровне школы, • на муниципальном уровне • на региональном уровне	Да/ нет	До 5% До 10% До 15%
Наличие опубликованных собственных Методических разработок	Да/ нет	До 10 %
Сохранность контингента обучающихся	Да/ нет	До 15 %
Просветительская работа (оформление Информационных стендов, памяток для родителей и классных руководителей)	Да/ нет	До 15 %
Итого	Максимально	До 320%

#### **6. Педагог-организатор**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Качество организации и проведения массовых мероприятий различного уровня	Да/ нет	До 30%
Разработка и внедрение инновационных проектов, участие в проектной и исследовательской деятельности	Да/ нет	До 10%
Соблюдение этических норм и правил поведения при выполнении профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения, кодексом профессиональной этики	Да/ нет	До 5%
Качественное и своевременное оформление (наличие) документации педагога-организатора	Да/ нет	До 10%
Организация работы с детьми различных категорий: - дети-инвалиды, - одаренные дети, - дети «группы риска» или состоящие на профилактическом учете в КДН, ПДН, - дети из многодетных семей и др.	Да/ нет	До 15%

Активное участие в работе по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения, поддержка сайта учреждения	Да/ нет	До 10%
Обобщение, внедрение и транслирование практических результатов опыта работы, освещение опыта в СМИ	Да/ нет	До 10%
Участие в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, организованных комитетов, жюри конкурсов	Да/ нет	До 5%
Выполнение поручений администрации	Да/ нет	До 15%
Распространение педагогического опыта (участие в педсоветах, МО, семинарах, конференциях, мастер-классах)	Да/ нет	До 10%
Участие в методических мероприятиях различного уровня (семинары, мастер-классы, стажировочные площадки, форумы, педагогические чтения и т.п.)	Да/ нет	До 10%
Наличие личных публикаций педагога-организатора по профессиональной деятельности	Да/ нет	До 5%
Систематическое повышение профессионального уровня	Да/ нет	До 5%
Активное использование в работе информационных технологий и Интернет-ресурсов	Да/ нет	До 5%
Наличие поощрений за профессиональные достижения и общественное признание профессиональной деятельности	Да/ нет	До 15%
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Да/ нет	До 20%
Итого	Максимально	До 180%

**Учитель – логопед**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Наличие положительной динамики числа учащихся с исправленными отклонениями	Да/ нет	До 10%
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	Да/ нет	До 10%
Повышение квалификации и знаний в области возрастной и специальной педагогики, в области анатомо-физиологии и дефектологии и применение их на практике	Да/ нет	До 10%
Разработка и применение новых форм и методов предупреждения, профилактики возникновения, исправления отклонений развития обучающихся	Да/ нет	До 20%
Совершенствование и разработка новой программно-методической литературы, использование и применение на практике современных информационно-коммуникативных методов в работе с учащимися	Да/ нет	До 10%
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ	Да/ нет	До 10%
Участие в профессиональных объединениях, конференциях, семинарах о достижениях дефектологической науки, обмен знаниями и распространение собственного позитивного опыта среди коллег	Да/ нет	До 10%
Проведение диагностики внепланового обследования	Да/ нет	До 5%
Публичная работа с родителями	Да/ нет	До 5%
Результативность просветительской работы по	Да/ нет	До 5%

повышению психолого-педагогической компетенции педагогов		
Оказание профессиональных действий по улучшению психического, соматического и социального благополучия обучающихся	Да/ нет	До 5%
Итого	Максимально	До 100%

### **Преподаватель-организатор ОБЖ**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Организация и разработка новых программ в работе с одним из направлений (с учетом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности)	Да/ нет	До 15%
Наличие новых разработок и методик в поиске и поддержке талантливых учащихся	Да/ нет	До 5%
Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности, отдыха и развлечений учащихся	Да/ нет	До 5%
Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	Да/ нет	До 10%
Участие в профессиональных конкурсах	Да/ нет	До 10%
Организация патриотической работы в гимназии	Да/ нет	До 50%
Участие в общественных мероприятиях гимназии	Да/ нет	До 5%
Итого	Максимально	До 100%

### **Социальный педагог**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Да/ нет	До 10%
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля	Да/ нет	До 10%
Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программ развития школы	Да/ нет	До 10%
Участие в социально-психологической экспертизе, элективных курсах	Да/ нет	До 5%
Повышение квалификации и знаний в области возрастной и специальной педагогики, в области анатомо-физиологии и дефектологии и применение их на практике	Да/ нет	До 5%
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ	Да/ нет	До 5%
Участие в методической работе, обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических объединениях, наличие печатных работ	Да/ нет	До 5%
Эффективность проведения профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек	Да/ нет	До 5%
Результативность просветительной работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов	Да/ нет	До 5%
Влияние на динамику количества учащихся, стоявших на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Да/ нет	До 5%

Обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки воспитанникам	Да/ нет	До 5%
Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб	Да/ нет	До 5%
Работа по курированию воспитанников в соц. среде (трудоустройство), патронат, оформление пенсий и пр.	Да/ нет	До 10%
Оказание профессиональных действий по улучшению психического, соматического и социального благополучия обучающихся	Да/ нет	До 5%
Осуществление социально-психологического сопровождения профильного и предпрофильного обучения	Да/ нет	До 5%
Проведение диагностики внепланового обследования	Да/ нет	До 5%
Принимает участие в организации заключения, исполнения с МУП «КШП» договора (Контракта) по организации питания обучающихся в гимназии	Да/ нет	До 30%
Итого	Максимально	До 130%

### **Педагог-психолог**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Да/ нет	До 10%
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля	Да/ нет	До 10%
Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программ развития школы	Да/ нет	До 10%
Участие в социально-психологической экспертизе, элективных курсах	Да/ нет	До 5%
Повышение квалификации и знаний в области возрастной и специальной педагогики, в области анатомо-физиологии и дефектологии и применение их на практике	Да/ нет	До 5%
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ	Да/ нет	До 5%
Участие в методической работе, обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических объединениях, наличие печатных работ	Да/ нет	До 5 %
Эффективность проведения профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек	Да/ нет	До 5%
Результативность просветительной работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов	Да/ нет	До 5%
Влияние на динамику количества учащихся, стоявших на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Да/ нет	До 5%
Обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки воспитанникам	Да/ нет	До 15%
Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб	Да/ нет	До 5%
Работа по курированию воспитанников в соц. среде (трудоустройство), патронат, оформление пенсий и пр.	Да/ нет	До 10%
Оказание профессиональных действий по улучшению психического, соматического и социального благополучия обучающихся	Да/ нет	До 5%

Осуществление социально-психологического сопровождения профильного и предпрофильного обучения	Да/ нет	До 5%
Отсутствие жалоб и обращений от граждан и сотрудников школы, отсутствие конфликтов и фактов создания конфликтных ситуаций	Да/ нет	До 25%
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Да/ нет	До 25%
Проведение диагностики внепланового обследования	Да/ нет	До 5%
Итого	Максимально	До 150%

### **Воспитатель**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Разработка программ объединений дополнительного образования, прошедших экспертизу	Да/ нет	До 10%
Подготовка и проведение внеклассных мероприятий в социально-психологической, социальной и трудовой деятельности	Да/ нет	До 10%
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья учащихся и профилактике вредных привычек	Да/ нет	До 10%
Активное участие в работе самоуправленческих начал в деятельности воспитанников	Да/ нет	До 10%
Конструктивное взаимодействие с родителями учащихся, уровень и способ разрешения конфликтных ситуаций	Да/ нет	До 15%
Наличие положительных отзывов руководителей разных уровней, коллег, родителей	Да/ нет	До 15%
Публичная работа с родителями	Да/ нет	До 10%
Участие в общественных мероприятиях школы	Да/ нет	До 10%
Обеспечение выполнений требований СЭС, охраны труда	Да/ нет	До 10%
Стабильная высокая наполняемость групп	Да/ нет	До 10%
Итого	Максимально	До 120%

### **Старший вожатый**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Наличие школьной теле-радиостудии	Да/ нет	До 20%
Подготовка обучающихся и участие в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.п.: окружного, городского, краевого уровня	Да/ нет	До 20%
Организация и разработка новых программ для пришкольного лагеря	Да/ нет	До 20%
Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями	Да/ нет	До 10%
Руководство деятельностью РДШ на уровне гимназии, вовлечение учащихся в это движение	Да/ нет	До 20%
Призеры, дипломанты конкурсов, смотров, конференций (дополнительно по 10 процентов за участие в муниципальном, региональном, международных конкурсах)	Да/ нет	До 30%
Участие в районных, муниципальных, региональных	Да/ нет	До 20%

семинарах и научно-практических конференциях		
Вовлечение учащихся в создание проектов, презентаций и др.	Да/ нет	До 10%
Наличие опубликованных собственных методических разработок	Да/ нет	До 20%
Общественная активность: участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Да/ нет	До 10%
Участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер классы, трансляция опыта работы	Да/ нет	До 30%
Итого	Максимально	До 200%

### **Лаборант**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Качественное выполнение обязанностей по должности	Да/ нет	До 38%
Эффективная работа по сохранению лабораторного оборудования	Да/ нет	До 27%
Оперативное выполнение поручений	Да/ нет	До 17%
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебных кабинетов и лабораторий	Да/ нет	До 18%
Итого	Максимально	До 100%

### **Педагог - библиотекарь**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Работа по учету и сохранению библиотечного фонда, межбиблиотечный обмен.	Да/ нет	До 20%
Качественное ведение документации, своевременное составление материалов, отчетов.	Да/ нет	До 20%
Создание школьной медиатеки, обновление фонда учебной литературы	Да/ нет	До 20%
Применение информационных технологий	Да/ нет	До 20%
Обеспечение комплектами учебников учащихся школы.	Да/ нет	До 20%
Участие в мероприятиях: школьных, районных, городских, краевых	Да/ нет	До 30%
Привлечение учащихся к работе с медиаресурсами	Да/ нет	До 25%
Ведение школьного сайта	Да/ нет	До 10%
Отсутствие жалоб и претензий, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Да/ нет	До 10%
Представленность библиотекаря в предметном пространстве школы	Да/ нет	До 20%
Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса	Да/ нет	До 10%
Итого	Максимально	До 205%

### **Секретарь директора**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации	Да/ нет	До 25%
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Да/ нет	До 45%
Владение информационно-коммуникационными технологиями (сайт школы, дневник ру., итд)	Да/ нет	До 45%
Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетностей, сроков сдачи отчетности.	Да/ нет	До 45%
Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	Да/ нет	До 30%
Оперативная работа с электронной почтой,	Да/ нет	До 20%
Отсутствие жалоб и обращений от граждан и сотрудников школы	Да/ нет	До 20%
Знание нормативно-правовой документации школы	Да/ нет	До 20%
Обеспечение информационной безопасности деятельности школы	Да/ нет	До 30%
Эффективное и качественное выполнение срочной работы	Да/ нет	До 40%
Итого	Максимально	До 320%

### **Специалист по кадрам**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Качественное обеспечение информационным материалом служб гимназии	Да/ нет	До 40%
Эффективное и качественное выполнение срочной работы, незамедлительных поручений руководителя (заместителей руководителя, главного бухгалтера). Оперативность обработки и передачи информации	Да/ нет	До 45%
Осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, своевременная корректировка локальных нормативных актов зоны своей ответственности	Да/ нет	До 30%
Своевременность бронирования граждан, пребывающих в запасе, качественное ведение воинского учета (отсутствие замечаний военкоматов по ведению воинского учета граждан)	Да/ нет	До 30%
Своевременная и качественная подготовка необходимых материалов для работы аттестационной комиссии гимназии и предоставления работников гимназии к поощрениям и награждениям	Да/ нет	До 35%
Качественное и своевременное оформление документов, необходимых для назначения и перерасчета пенсий работникам	Да/ нет	До 28%
Участие в работе постоянно действующих комиссий в учреждении	Да/ нет	До 35%
Отсутствие жалоб и обращений от граждан и сотрудников гимназии, отсутствие конфликтов и фактов	Да/ нет	До 30%

создания конфликтных ситуаций		
Организация медицинского контроля за состоянием здоровья сотрудников гимназии (состояние медицинских книжек, контроль за сроком действия медицинских осмотров)	Да/ нет	До 27%
Итого	Максимально	До 300%

**Заместитель директора по административно-хозяйственной работе**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Организация комплекса работ по безаварийной работе систем обеспечения здания школы	Да/ нет	До 30%
Наличие системы работы по благоустройству территории, состояние территорий, озеленение пришкольной территории	Да/ нет	До 30%
Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации	Да/ нет	До 40%
Отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Да/ нет	До 40%
Высокий уровень материально-технического обеспечения гимназии	Да/ нет	До 25%
Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водоотведения и т.д.	Да/ нет	До 20%
Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетов, некачественного ведения документов	Да/ нет	До 10%
Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	Да/ нет	До 45%
Отсутствие фактов создания конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по решению хозяйственных вопросов	Да/ нет	До 20%
итого		260%

**Главный бухгалтер**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Своевременное и качественное представление статистической отчетности и другой информации для органов краевого и местного самоуправления	Да/ нет	До 50%
Качественное планирование средств. Отсутствие замечаний к формированию плана финансово-хозяйственной деятельности и сведений об операциях с целевыми субсидиями, своевременная подготовка уточненного плана финансово-хозяйственной деятельности и сведений об операциях с целевыми субсидиями в течение финансового года и по завершению финансового года	Да/ нет	До 30%
Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	Да/ нет	До 40%
Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД	Да/ нет	До 30%
Эффективное отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности	Да/ нет	До 50%

Исполнение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	Да/ нет	До 40%
Информационная открытость образовательной организации. Контроль за подготовкой и своевременным размещением в единой информационной системе (ЕИС) в сфере закупок извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов.	Да/ нет	До 40%
Результаты внутренних и внешних проверок	Да/ нет	До 20%
Итого	Максимально	До 300%

**Бухгалтер, бухгалтер 1 категории**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Обеспечение целевого использования бюджетных средств	Да/ нет	До 35%
Законность, своевременность и правильность оформления документов	Да/ нет	До 30%
Контроль за экономичным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения	Да/ нет	До 20%
Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	Да/ нет	До 20%
Отсутствие фактов создания конфликтных ситуаций, проявление неуважительного отношения к учащимся, родителям (законным представителям)	Да/ нет	До 20%
Контроль за ведением документации по питанию учащихся (договора, счета, отчеты). Содействие в обеспечении повышения охвата учащихся горячим питанием.	Да/ нет	До 45%
Своевременная и качественная организация бюджетного учета по платным услугам и оздоровительному лагерю.	Да/ нет	До 20%
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	Да/ нет	До 30%
Информационная открытость образовательной организации. Своевременное размещение в единой информационной системе bus/gov.ru.	Да/ нет	До 35%
Своевременный мониторинг исполнения Муниципальных контрактов подрядными организациями и поставщиками. Исполнение законодательства в сфере закупок. Своевременное размещение в единой информационной системе плана-графика закупок. <a href="http://zakupki.gov.ru">http://zakupki.gov.ru</a>	Да/ нет	До 45%
Эффективное и качественное выполнение срочной работы (отработка запросов, сведений, информации, экономических расчетов, прогнозов), а также незамедлительных поручений руководителя и (или) главного бухгалтера. Оперативность обработки и передачи информации	Да/ нет	До 35%
Своевременное и качественное составление плана-графика закупок.	Да/ нет	До 35%
Итого	Максимально	До 370%

### **Контрактный управляющий**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Своевременное и качественное составление плана-графика закупок	Да/ нет	До 15%
Своевременное размещение в единой информационной системе плана-графика закупок	Да/ нет	До 30%
Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	Да/ нет	До 40%
Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	Да/ нет	До 30%
Ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними	Да/ нет	До 35%
Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	Да/ нет	До 25%
Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения муниципальных нужд	Да/ нет	До 40%
Исполнительная дисциплина (качественное ведение документации, своевременное составление аналитических отчетов, выполнение поручений и пр.)	Да/ нет	До 20%
Качественное и своевременное заполнение документов по расчетам с контрагентами	Да/ нет	До 25%
Своевременное составление отчета по кредиторской задолженности поставщикам	Да/ нет	До 20%
Своевременный мониторинг исполнения контрактов подрядными организациями и поставщиками	Да/ нет	До 20%
Итого	Максимально	До 300%

### **Слесарь - сантехник**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Высокий уровень работы по содержанию четырёх зданий (учебных корпусов) гимназии и обеспечению бесперебойной работы всех коммуникационных систем	Да/ нет	До 40%
Проведение мероприятий по экономии ресурсов тепловой энергии, водопотребления и водоотведения	Да/ нет	До 30%
Осуществление надзора за контрольно-измерительными, электротехническими приборами, участие в проверке и освидетельствовании органами государственного надзора	Да/ нет	До 30%
Снятие показаний расчётных приборов учёта тепловой энергии, холодного и горячего водоснабжения	Да/ нет	До 20%
Проведение текущего ремонта системы отопления, водоснабжения, канализации	Да/ нет	До 40%
Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	Да/ нет	До 20%
Безаварийная работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	Да/ нет	До 30%
Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Да/ нет	До 20%
Соблюдение правил эксплуатации оборудования и	Да/ нет	До 20%

инструментов		
Итого	Максимально	До 250%

### **Плотник**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Безаварийное содержание четырёх зданий (учебных корпусов) гимназии и обеспечение безопасных условий жизнедеятельности гимназии	Да/ нет	До 40%
Своевременное, оперативное выполнение погрузо-разгрузочных работ	Да/ нет	До 35%
Безаварийное содержание игрового оборудования, малых архитектурных форм, расположенных на территории гимназии	Да/ нет	До 10%
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств; бережное отношение к материальным ценностям	Да/ нет	До 20%
Соблюдение Правил эксплуатации оборудования и инструментов	Да/ нет	До 30%
Качество работы	Да/ нет	До 30%
Обрезка и омоложение деревьев, кустарников корчевка пней, снос аварийных деревьев и веток, кошение и сбор скошенной травы	Да/ нет	До 25%
Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Да/ нет	До 30%
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да/ нет	До 30%
Итого	Максимально	До 250%

### **Сторож**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Высокая ответственность за обеспечение сохранности имущества гимназии, находящегося в трех отдельно стоящих зданиях (учебных корпусах)	Да/ нет	До 70%
Потенциальная угроза личной безопасности	Да/ нет	До 50%
Контроль за территорией, прилегающей к гимназии	Да/ нет	До 50%
Высокий уровень ведения и содержания документации	Да/ нет	До 45%
Выполнение отдельных поручений руководителя (заместителя руководителя по АХР)	Да/ нет	До 45%
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств; бережное отношение к материальным ценностям	Да/ нет	До 45%
Высокая культура обращения с работниками, обучающимися, посетителями, отсутствие жалоб со стороны администрации, родителей (законных представителей) и сотрудников	Да/ нет	До 45%
Итого	Максимально	До 350%

### **Гардеробщик**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Обеспечение сохранности вверенного имущества	Да/ нет	До 50%
Отсутствие жалоб со стороны посетителей на культуру обслуживания	Да/ нет	До 50%
Соблюдение чистоты и порядка в гардеробе	Да/ нет	До 50%
Выполнение норм и Правил СанПиН	Да/ нет	До 35%
Отсутствие замечаний по пожарной безопасности Точное соблюдение инструкций пожарной безопасности и Правил поведения при ЧС (в т.ч. при проведении объектовых тренировок)	Да/ нет	До 25%
Итого	Максимально	До 210%

### **Уборщик служебных помещений**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Проведение генеральных уборок	Да/ нет	До 55%
Увеличение объема работы в связи с погодными условиями	Да/ нет	До 35%
Качество работы	Да/ нет	До 40%
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств; бережное отношение к материальным ценностям	Да/ нет	До 20%
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да/ нет	До 40%
Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Да/ нет	До 30%
Сохранение и обеспечение условий безопасности всех участников образовательного процесса	Да/ нет	До 20%
Проведение мелкого ремонта помещений в период учебной деятельности	Да/ нет	До 30%
Выполнение отдельных поручений руководителя	Да/ нет	До 30%
Итого	Максимально	До 300%

### **Вахтёр**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Высокая ответственность за обеспечение сохранности имущества гимназии, находящегося в отдельно стоящих зданиях (учебных корпусах)	Да/ нет	До 50%
Потенциальная угроза личной безопасности	Да/ нет	До 50%
Четкое исполнение контрольно-пропускного режима и требований по безопасности учреждения	Да/ нет	До 50%
Сохранение целостности охраняемого объекта, имущества учреждения во время дежурства, контроль за функционированием здания	Да/ нет	До 30%
Необходимость контроля за территорией, прилегающей к гимназии	Да/ нет	До 30%
Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, посетителями	Да/ нет	До 20%
Соблюдение правил эксплуатации оборудования и инструментов	Да/ нет	До 20%
Итого	Максимально	До 250%

	ально	
--	-------	--

### **Дворник**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Своевременное, оперативное выполнение погрузо-разгрузочных работ	Да/ нет	До 30%
Активное участие по благоустройству территории гимназии, обрезка и омоложение деревьев, кустарников корчевка пней, снос аварийных деревьев и веток	Да/ нет	До 30%
Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Да/ нет	До 30%
Копка и полив клумб, посадка цветов, кустарников и деревьев, подвоз земли и песка, кошение и сбор скошенной травы	Да/ нет	До 30%
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств; бережное отношение к материальным ценностям	Да/ нет	До 20%
Своевременная и качественная уборка чердачных и подвальных помещений	Да/ нет	До 30%
Качество работы	Да/ нет	До 40%
Содержание в чистоте прилегающих территорий, примыкающих к границам земельных участков, зданиям	Да/ нет	До 50%
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да/ нет	До 40%
Итого	Максимально	До 300%

### **Электромонтер**

Направления \ показатели интенсивности, результативности и качества трудовой деятельности	Метод измерения	По каждому из показателей
Высокий уровень работы по содержанию четырёх зданий (учебных корпусов) гимназии и обеспечению бесперебойной работы всех коммуникационных систем	Да/ нет	До 45%
Отсутствие замечаний по безаварийной работе	Да/ нет	До 25%
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	Да/ нет	До 30%
Подготовка технического состояния гимназии к новому учебному году	Да/ нет	До 40%
Отсутствие замечаний по техническому обслуживанию зданий, сооружений гимназии	Да/ нет	До 25%
Обеспечение бесперебойной работы, правильная эксплуатация, ремонт и модернизация энергетического оборудования, электрических сетей	Да/ нет	До 50%
Проведение мероприятий по экономии энергетических ресурсов	Да/ нет	До 30%
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям	Да/ нет	До 25%
Итого	Максимально	До 270%

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств.

31. Участие представительного органа в комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

В комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обязательно входит председатель профсоюзного комитета.

32. Форма и сроки представления педагогом руководителю материалов по самоанализу.

Учителя представляют руководителю материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и формой по состоянию на 01 июля и 01 декабря текущего года в срок, не позднее 10 июля и 10 декабря текущего года.

33. Сроки издания руководителем распорядительного документа об установлении выплат стимулирующего характера.

Руководитель учреждения издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера не позднее следующего числа после дня заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

Приложение 10

к Положению

Об оплате труда работников МОУ СОШ №50

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МОУ СОШ № 50**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о премировании устанавливает условия и порядок материального поощрения (премирования) работников МОУ СОШ № 50, является приложением к положению об оплате труда.
- 1.2. Премирование за выполнение особо важных и сложных работ, а также премиальные выплаты по итогам работы (далее – премия) применяется в целях материального поощрения труда работников за индивидуальные результаты работы по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года.
- 1.3. Решение о выплате премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о порядке премирования работников.
- 1.4. Премирование относится к единовременным выплатам стимулирующего характера.
- 1.5. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
- 1.6. Максимальный размер премии не может превышать 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- 1.7. Премиальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.
- 1.8. Потенциальными получателями денежных средств (премий) являются:
  - члены администрации школы;
  - учителя-предметники;
  - учебно-вспомогательный персонал;
  - технический персонал.

### **2. Основания для премирования**

- 2.1. Основаниями для премирования являются:
  - за внедрение инновационных технологий в учебный процесс;
  - достижение высоких результатов деятельности;
  - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
  - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
  - за качественную подготовку школы к новому учебному году;
  - выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;
  - профессиональный праздник, юбилей (многолетняя качественная работа в данном

учреждении).

### **3. Порядок назначения и выплаты премий**

- 1.1. Размеры премий рассматриваются Комиссией по оценке результатов деятельности работников МОУ СОШ № 50 и установления работникам размера стимулирующих выплат. После рассмотрения на заседании комиссии размеры премий утверждаются приказом директора по учреждению.
- 1.2. По одному и тому же основанию сотруднику может быть выплачена одна премия.
- 1.3. В течение срока действия дисциплинарного взыскания премии не назначаются.
- 1.4. Уволившимся работникам премия не выплачивается.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 301855813211864865354984698895558776452667678556

Владелец Бензар Инна Геннадьевна

Действителен с 03.03.2024 по 03.03.2025