



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

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива,
протокол от «15» 04. 2025 г. № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
О.В.Афлетунова



УТВЕРЖДЕНО:

Директор МОУ СОШ №50

И.И. Бензарь

подпись _____ расшифровка подписи _____

Приказ № 98 от 15.04.2025г.



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

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50 города Комсомольска-на-Амуре (далее «Положение») разработано в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Хабаровского края «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» от 30.01.2009г. №23-пр., в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Комсомольска-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 августа 2011 года № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре» (в ред. постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 16.09.2011 №2729-па, от 14.10.2011 №2995-па, от 11.11.2011 №3324-па, от 26.03.2012 №851-па, от 14.09.2012 №2929-па, от 04.12.2012 №3901-па, от 24.12.2012 №4121-па, от 24.05.2013 №1608-па, от 11.12.2013 №4035-па, от 09.11.2015 № 3306-па, от 05.10.2016 №2571-па, от 20.03.2018 № 579-па, от 20.09.2018; от 01.02.2019 №216-па; от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.02.2020 № 214-па; от 07.04.2020 № 689-па; от 11.11.2020 № 2359-па; от 23.12.2020 № 2726-па; от 17.03.2021 № 437-па, от 20.04.2023 №792-па, от 20.07.2023 №1509-па, от 30.01.2024 №141-па, от 28.02.2024 №383-па, от 11.07.2024 №1509-па, от 02.10.2024 №2227-па, от 10.12.2024 №2775-па, от 04.04.2025 №709-па).

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.

1.4. 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).

1.5. 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.

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

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора 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<*>.

<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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 № 8 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.

3.13. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» к должностным окладам (ставкам заработной платы), устанавливается доплата в размерах, предусмотренных в Приложении № 5 к настоящему Положению.

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 (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

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. N 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. N 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, звание «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, звание «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. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников «Учреждения», формируемых за счёт всех источников финансирования, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 4.

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, ведение кабинета выполнения работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»).

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.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда «Учреждения» регламентируется: приложением №8 «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50», приложением №9 «Положением о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50» к настоящему Положению

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 № 9).

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) при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

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

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

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 при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5–11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев в текущем календарном году;
- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

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

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, участвующий в образовательном процессе;
- руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (службы, центра), участвующий в образовательном процессе;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

9,

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №50»,
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50 г. Комсомольска-на-Амуре
И.Г. Бензар от "15" апреля 2025 г. № 98

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников

Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50 города Комсомольска-на-Амуре

(в редакции постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 26.03.2012г. №851-па, от 14.09.2012г. №2929-па, от 04.12.2012г. №3901-па, от 24.12.2012г. №4121-па, от 24.05.2013г. №1608-па, от 11.12.2013г. №4035-па, от 09.11.2015г. №3306-па, от 05.10.2016 № 2571-па, от 20.03.2018 № 579-па, от 20.09.2018 № 2065-па; от 01.02.2019 №216-па; от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.02.2020 № 214-па; от 07.04.2020 № 689-па; от 11.11.2020 № 2359-па; от 23.12.2020 № 2726-па, от 20.04.2023 №792-па, от 20.07.2023 №1509-па, от 30.01.2024 №141-па, от 28.02.2024 №383-па, от 11.07.2024 №1509-па, от 02.10.2024 №2227-па, от 10.12.2024 №2775-па, от 04. 04.2025 №709-па).

№ 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.
I.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216 н		
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	9699	-
1.3.2.	2 квалификационный уровень: <i>педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор</i>	10537	-
1.3.3.	3 квалификационный уровень : <i>педагог-психолог</i>	11274	-
1.3.4.	4 квалификационный уровень: <i>учитель, преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-библиотекарь, учитель-логопед</i>	11553	-
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570		
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: <i>библиотекарь</i>	8231	-
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень»		
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
4.2.1.	1 квалификационный уровень»: лаборант, <i>секретарь руководителя</i>	7169	
4.2.2	2 квалификационный уровень	7886	8633

4.2.3.	3 квалификационный уровень: зав. производством	8602	9416
4.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
4.3.1.	1 квалификационный уровень: <i>специалист по кадрам, специалист по маркетингу, инженер-электроник, бухгалтер</i>	8366	
4.3.2.	2 квалификационный уровень	8602	
4.3.3.	3 квалификационный уровень: <i>бухгалтер 1 категории</i>	8840	
4.3.4.	4 квалификационный уровень: <i>ведущий бухгалтер</i>	9081	
5.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н		
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
5.1.1.	1 квалификационный уровень: <i>уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, вахтёр, сторож, слесарь-сантехник, плотник, электромонтёр, кладовщик, мойщик посуды</i>	5195	5686
5.1.2.	2 квалификационный уровень:	5737	
5.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
5.2.1.	1 квалификационный уровень: повар	5859	6415
5.2.2.	2 квалификационный уровень	6731	-
5.2.3.	3 квалификационный уровень	7355	-
5.2.4.	4 квалификационный уровень	9396	10285
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	11553	-
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 «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»)		
7.1	специалист по закупкам	8366	-

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к « Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50»,
 утвержденному приказом директора
 МОУ СОШ №50 г. Комсомольска-на-Амуре
 И.Г.Бензар от "15" апреля 2025 г. № 98



РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» в процентах

(в редакции постановления администрации города
 Комсомольска-на-Амуре от 11.11.2020 № 2359-па)

№ п/п	Основание для установления выплаты	Руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер	Специалисты (педагогические работники)
1	2	3	4
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 почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	20	20

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

к «Положению об оплате труда работников



Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №50»,
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50 г.Комсомольска-на-Амуре
И.Г.Бензар от "15" апреля 2025 г. №98

**Размеры повышающего коэффициента за специфику работы
в отдельном учреждении
(отделении, группе, классе)**

(в редакции постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 №2348-па,
от 31.12.2019 № 3002-па, от 11.11.2020 № 2359-па).

№ 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	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4	Учителям и педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

<*> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем «Учреждения» по согласованию с трудовым коллективом.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №50»
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50г.Комсомольска-на-Амуре
И.Г.Бензар от "15" апреля 2025 г. №98



Объемные показатели деятельности учреждений и Порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных 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:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	из расчёта 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 продлённого дня		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 - автотранспортных средств; - иной учебной техники, применяемой в образовательном процессе	за каждую единицу	до 20
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 обучающего (воспитанника)	1

1.3.Муниципальные образовательные 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:

№ 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 лицей 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 отделом образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края на основании объемных показателей деятельности учреждения.

Группа по оплате труда для вновь, открываемых муниципальных образовательных 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 отделом образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

к « Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №50»,
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50 г. Комсомольска-на-Амуре
И.Г. Бензар от "15" апреля 2025 г. № 98



**Размеры доплат за работу,
не входящую в круг основных обязанностей,
но непосредственно связанную с образовательным процессом.**

(в редакции постановления администрации города

Комсомольска-на-Амуре

от 11.11.2011 № 3324-па, от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.11.2020 № 2359-па, от 30.01.2024 № 141-па).

№ п/п	Работы, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с образовательным процессом.	Размер доплат (в процентах)
1	2	3
1.	За проверку письменных работ:	
1.1.	1-4 классы	до 10%
1.2.	5-11 классы	до 20%
1.3.	При делении классов на подгруппы	до 5%
2.	За заведование:	
2.1.	Спортзалом, предметными кабинетами, лабораториями, классами хореографии (танцевальными классами), школьным музеем	до 15%
2.2.	Кабинетом информатики, информационных технологий, мастерской	до 20%
2.3.	Теплицей, бассейном	до 25%
3.	За руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)	до 20%
4.	За выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью:	
4.1.	При наличии квалификационной категории «педагог-наставник»	30%
4.2.	При наличии квалификационной категории «педагог-методист»	20%

Примечание:

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 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

к « Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №50»,
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50 г.Комсомольска-на-Амуре
И.Г.Бензар от "15" апреля 2025 г. № 98



ПОЛОЖЕНИЕ об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования

(в редакции постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 11.11.2011 № 3324-па, от 14.09.2012 № 2929-па, от 24.12.2012 № 4121-па, от 09.11.2015г. №3306-па, от 05.10.2016 № 2571-па, от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.11.2020 № 2359-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 части) 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 1- 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 профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казённом учреждении «Информационно-методический центр г. Комсомольска-на-Амуре».

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

- время нахождения на военной службе по контракту из расчёта 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 Вооружённых 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 так же 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.

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 образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, так же 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 учреждения образования, а также в случае 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) учреждений, 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 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. №255, утверждённой приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. №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, дающих 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, допускаемый перерыв в работе удлинняется 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 установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3 Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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 ребёнком), 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7

к « Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №50»,
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50 г.Комсомольска-на-Амуре
И.Г.Бензар от "15" апреля 2025 г. № 98



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения
за классное руководство педагогическим работникам Муниципального
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50**
(в редакции постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05.10.2016 № 2571-
па, от 20.03.2018 № 579-па, от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.11.2020 № 2359-па).

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее - вознаграждение) Муниципального общеобразовательного средней общеобразовательной школы №50 (далее – «Учреждения»), реализующего 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 «Учреждения» осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

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

- 15 человек в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным 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. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух классах, вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №8

к « Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №50»,
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50 г. Комсомольска-на-Амуре
И.Г.Бенар от "15" апреля 2025 г. № 98



РАЗМЕРЫ

**повышающего коэффициента
за наличие ученого звания, государственных и ведомственных наград
педагогическим работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения гимназии №9**
(в редакции постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 11.11.2020 №
2359-па).

№п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер	Специалисты (педагогические работники)
1	2	3	4
1.	При наличии ученого звания «доцент»	0,10	0,10
2.	При наличии ученого звания «профессор»	0,20	0,20
3.	При наличии: - государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный») - ведомственной награды	0,20 0,10	0,20 0,10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №50»,
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50 г. Комсомольска-на-Амуре
И.Г. Бензар от "15" апреля 2025 г. № 98

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50 города Комсомольска-на-Амуре

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказами и распоряжениями по введению НСОТ.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников «Учреждения» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику «Учреждения», являются критерии, отражающие результаты его работы. Данные критерии в процессе деятельности могут быть изменены.

1.4. Основанием для материального стимулирования работников служит оценка результатов их деятельности.

1.5. Система стимулирующих выплат работника включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

1.6. Положение определяет общие виды и порядок материального стимулирования работников «Учреждения» при условии, что они:

- достигают позитивных результатов деятельности;
- проявляют активность и инициативу в поддержке и создании условий для развития личности обучающихся; в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.7. Видами материального стимулирования работников являются:

- стимулирующие надбавки по результатам их деятельности за определённый период;
- единовременные премии (материальное поощрение) за достижение высоких трудовых показателей.

1.8. Материальное стимулирование работников производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Стимулирующие надбавки по результатам деятельности выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда «Учреждения», направляемой на эти цели.

2.2. Распределение фонда стимулирующей части по результатам работы проводится за полугодие, квартал, месяц. Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в течение установленного срока (полугодие, квартал, месяц).

2.3. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа руководителя «Учреждения», по согласованию с Комиссией «Учреждения».

2.4. Для подготовки приказа создаётся экспертная группа, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления образовательного «Учреждения», профсоюзного комитета. Состав группы не может быть менее пяти человек. Не менее чем за два три дня до заседания Комиссии, педагогические работники передают результаты педагогической деятельности в экспертную группу.

2.5. Предусматривается выплата стимулирующего характера по итогам работы.

2.6.Максимальный размер стимулирующей надбавки конкретному работнику ограничивается финансовыми возможностями «Учреждения».

2.7.Выплата стимулирующей надбавки начинается с месяца, в котором она была назначена.

2.8.При изменении условий оплаты труда (включая изменения в порядке оплаты стимулирующих выплат) в трудовой договор должны быть внесены изменения, путём заключения дополнительного соглашения.

3. Порядок стимулирования

3.1.Стимулирующая часть ФОТ для работников «Учреждения» устанавливается ежемесячно.

Выплаты осуществляются ежемесячно согласно **критериям оценки результативности** профессиональной деятельности работников.

3.2.Для определения размера стимулирующих выплат работникам производится подсчет процентов за месяц текущего учебного года согласно критериям оценки результативности их профессиональной деятельности. В результате получается размер стимулирующих выплат (в процентах) каждому работнику. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно (при наличии финансовых средств).

3.3.Руководитель «Учреждения» представляет в орган самоуправления «Учреждения» (Комиссию) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

3.4.Комиссия «Учреждения» принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствующих членов. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.5.На основании протокола Комиссии «Учреждения» готовится приказ о стимулировании педагогических работников «Учреждения».

4. Единовременные премии

4.1.При наличии свободных средств за счет и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда выплачиваются премии, выплата которых регламентируется «Положением о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50».

Единовременные премии могут выплачиваться работникам:

-За результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся.

4.2.Премирование работников образовательного «Учреждения» производится по итогам работы за год (за полугодие, четверть, квартал, месяц).

4.3.Основанием для премирования служат подведение итогов образовательного процесса, проведение мероприятий, результаты смотров, конкурсов, аттестации и др. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя по «Учреждению» и по согласованию с Комиссией.

Премии начисляются за учебный год, полугодие, квартал, месяц.

4.4.Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам «Учреждения» устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада.

5.Заключительные положения.

5.1.Решение о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного «Учреждения», принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направляемых на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда «Учреждения».

5.2.Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие и единовременные выплаты за успехи в педагогической деятельности, переносится на другой квартал и не может быть перераспределена между

иными долями стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемыми на иные виды материального стимулирования. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на материальное стимулирование обеспечения качества образования, распределяется Комиссией в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов педагогической деятельности, проявившими наибольшую активность в процедурах управления качеством образования в «Учреждении».

5.3. Итоги распределения стимулирующих выплат оформляются протоколом экспертной группы, который выносится на согласование с Комиссией.

5.4. Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением экспертной группы в течение трёх дней на имя руководителя «Учреждения».

**6.Критерии для установления стимулирующих выплат работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №50**

1.Административно - управленческий персонал

1.1.Заместитель директора по УВР и ВР

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1.	Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ГИА (отсутствие замечаний со стороны директора, учителей, родителей, учащихся)	ДА/НЕТ	25%
2.	Положительная динамика или стабильность показателя участия обучающихся ОО в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (Всероссийского, городского, окружного уровня)	ДА/НЕТ	15%
3.	Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий. Отсутствие замечаний со стороны директора, учителей, родителей, учащихся	ДА/НЕТ	20%
4.	Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	ДА/НЕТ	20%
5.	Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	ДА/НЕТ	10%
6.	Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся выполнение плана	ДА/НЕТ	30%
7.	За инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности	ДА/НЕТ	30%
8.	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных)	ДА/НЕТ	40%
9.	Организация наставничества, рост педагогического мастерства молодых специалистов и классных руководителей. Вовлечение в методическую работу школы, города; участие в конкурсах, фестивалях и т.п.	ДА/НЕТ	65%
10.	Проведение общешкольных родительских собраний. (активное участие в проведении просветительской работы, организация индивидуальной работы для родителей)	ДА/НЕТ	10%
11.	Организация участия педагогов в работе городских совещаний, семинаров, творческих групп, проводимых ИМЦ	ДА/НЕТ	35%
12.	Руководство развитием педагогического творчества (участие педагогов в научно- исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и т.д.). Наличие призовых мест в конкурсах, конференциях, смотрах и т.д.	ДА/НЕТ	60%
	Максимальный процент:		360%

1.2. Заместитель директора по АХР.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения в соответствии с нормами СанПиН;	ДА/НЕТ	15%
1.2.	Обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов)	ДА/НЕТ	15%
1.3.	Обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время	ДА/НЕТ	20%
1.4.	Обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ	ДА/НЕТ	20%
1.5.	Наличие и функционирование системы экстренной связи в ОУ	ДА/НЕТ	10%
1.6.	Высокое качество организации ремонтных работ	ДА/НЕТ	20%
1.7.	Своевременное выполнение предписаний различных организаций	ДА/НЕТ	25%
1.8.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	ДА/НЕТ	25%
1.9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ДА/НЕТ	10%
1.10.	Качество перспективного планирования по обеспечению учреждения материальными запасами. Эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ	ДА/НЕТ	20%
1.11.	Качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ. Эффективность использования материально-технической базы ОУ	ДА/НЕТ	25%
1.12.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	ДА/НЕТ	25%
1.13.	Подготовка помещений к новому учебному году	ДА/НЕТ	30%
1.14.	Обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	ДА/НЕТ	20%
1.15.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	ДА/НЕТ	25%
1.16.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	ДА/НЕТ	25%
1.17.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания	ДА/НЕТ	20%
1.18.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	ДА/НЕТ	30%
	Максимальный процент:		380%

1.3 Руководитель методического объединения

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	Проведение мероприятий в деятельности МО для обеспечения качественного образовательного процесса в соответствии с учебными планами и программами.	ДА/НЕТ	30%
2	Проведение мероприятий (семинаров, мастер-классов, творческих отчетов) с заинтересованными учреждениями и организациями по подготовке кадров.	ДА/НЕТ	28%
3	Организация участия членов МО в творческой, исследовательской деятельности школы, ведение экспериментальной работы (круглых столов, мастер-классов, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов).	ДА/НЕТ	25%
4	Организация и руководство работой по сопровождению сайта гимназии.	ДА/НЕТ	30%
	Максимальный процент:		113 %

2. Педагогический персонал
2.1 УЧИТЕЛЯ

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	За работу по предмету в классах углублённого изучения предмета, в профильных классах по предметам профильной направленности	ДА/НЕТ	15%
2.	Наличие учащихся – призеров (победителей) очных олимпиад, конкурсов по предметным областям	ДА/НЕТ	85%
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	ДА/НЕТ	15%
4.	Участие в инновационной деятельности	ДА/НЕТ	25%
5.	За организацию и ведение профсоюзной работы Эффективное и качественное выполнение срочной работы (отработка запросов, составления расписания и т.д)	ДА/НЕТ	35%
6.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету	ДА/НЕТ	25%
7.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету.	ДА/НЕТ	20%
8.	Участие в профессиональных конкурсах Высокий уровень подготовки отчетов учителя-предметника	ДА/НЕТ	60%
9.	Организация работы НОУ школы	ДА/НЕТ	15%
10.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление информации.	ДА/НЕТ	20%
11.	Наличие положительных отзывов	ДА/НЕТ	25%
12.	Организация мероприятий для класса, предусматривающие экскурсии, выезды и т.п.	ДА/НЕТ	15%
13.	Высокий уровень подготовки отчетов классного руководителя	ДА/НЕТ	10%
14.	Участие классного коллектива в мероприятиях	ДА/НЕТ	5%
14.	Участие классного коллектива в мероприятиях	ДА/НЕТ	10%
15	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	ДА/НЕТ	25%
	Максимальный процент:		200%-400

2.2. Педагоги ПДО

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1	Увеличение и (или) сохранение числа школьников, занимающихся в кружках, секциях, студиях, клубах и др.	ДА/НЕТ	30%
2	Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учётом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности	ДА/НЕТ	15%
3	Рост количества участников конкурсов, смотров, фестивалей	ДА/НЕТ	10%
4	Наличие призов в конкурсах разных уровней	ДА/НЕТ	45%
5	Организация конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями (проведение концертов, КТД, выездных мероприятий)	ДА/НЕТ	55%
6	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	ДА/НЕТ	25%
7	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	ДА/НЕТ	25%
8	Участие в профессиональных конкурсах	ДА/НЕТ	60%
9	Участие в методической работе (мастер-классы, конференции, семинары, круглые столы, педсоветы)	ДА/НЕТ	85%
10	Организация и результативность работы по повышению квалификации.	ДА/НЕТ	20%
Максимальный процент:			370%

2.3. Воспитатель

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД	ДА/НЕТ	5%
2	Сохранность контингента обучающихся в ГПД		5%
3	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин		10%
4	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)		10%
5	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках		10%
6	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)		10%
7	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.		5%
Максимальный процент:			55%

2.4.Педагог-организатор

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1	Участие в работе самоуправленческих начал в деятельности воспитанников: планирование и организация работы детского объединения школы, сотрудничество: с детскими организациями других школ, общественной организацией города	ДА/НЕТ	70%
2	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, акций, смотров	ДА/НЕТ	75%
3	Результативность участия школьников в конкурсах, конференциях муниципального, регионального и Российского уровней.	ДА/НЕТ	35%
4	Участие в методической работе (круглые столы, мастер-классы, конференции)	ДА/НЕТ	60%
5	Организация и результативность работы по повышению квалификации.	ДА/НЕТ	25%
6	Организация и выпуск школьной газеты	ДА/НЕТ	10%
7	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	ДА/НЕТ	25%
8	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	ДА/НЕТ	20%
	Максимальный процент		340%

2.5.Преподаватель-организатор ОБЗР:

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1	Организация объектовых тренировок	ДА/НЕТ	30%
2	Работа в комиссии по обеспечению требований ТБ и ОТ	ДА/НЕТ	10%
3	Взаимодействие с внешними организациями (военкомат, клубы, воинские части и др.)	ДА/НЕТ	40%
4	Участие в военно- спортивных сборах, конкурсах, смотрах	ДА/НЕТ	40%
5	Организация работы с допризывной молодёжью (составление списков своевременное и качественное оформление документации.)	ДА/НЕТ	55%
	Максимальный процент		175%

2.6. Социальный педагог, педагог-психолог

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1	Участие в инновационной деятельности, методической работе, ведение экспериментальной исследовательской деятельности, обобщение и распространение опыта работы	ДА/НЕТ	55%
2	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах	ДА/НЕТ	65%
3	Оказание социально- психологической поддержки детям (организация конструктивного сотрудничества ребенка, родителей, учителей ,психологическое сопровождение)	ДА/НЕТ	30%
4	Проведение профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек (вовлечение в работу родителей, индивидуальная работа с ними, узких специалистов)	ДА/НЕТ	30%
5	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогического сопровождения (выступления на заседания педагогического совета)	ДА/НЕТ	25%
6	Обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки учащимся (своевременное и качественное оформление документов)	ДА/НЕТ	25%
7	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб	ДА/НЕТ	10%
8	Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся	ДА/НЕТ	15%
9	Осуществление социально- психологического сопровождения предпрофильного и профильного обучения (разработка индивидуальных рекомендаций)	ДА/НЕТ	40%
10	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов.	ДА/НЕТ	10%
Максимальный процент:			305%

3.1. Специалисты:

3.2. Главный бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Эффективность профессиональной деятельности		
1.1	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	ДА/НЕТ	60%
1.2	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	ДА/НЕТ	35%
1.3.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	ДА/НЕТ	35%
1.4.	Своевременное заполнение и обновление информации на гос.сайтах	ДА/НЕТ	50%
2	Результативность профессиональной деятельности		
2.1	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	ДА/НЕТ	20%
2.2	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологии для проведения экономических расчетов	ДА/НЕТ	35%
2.3	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	ДА/НЕТ	25%
2.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	ДА/НЕТ	40%
2.5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	ДА/НЕТ	20%
2.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	ДА/НЕТ	30%
	Максимальный процент:		350%

4. Учебно-вспомогательный персонал
4.1. Библиотекарь, педагог-библиотекарь

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1	Обеспеченность комплектом учебников федерального перечня, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося.	ДА/НЕТ	20%
2	Обновление фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы.	ДА/НЕТ	15%
3	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, оформление тематических выставок, организация изучения читательского спроса.	ДА/НЕТ	30%
4	Наличие, укомплектованность и сохранность медиатеки, организация работы по укреплению фонда.	ДА/НЕТ	15%
5	Создание условий использования имеющихся ЦОРов, ЭУИ как для учителей, так и учащихся.	ДА/НЕТ	40%
6	Использование возможностей Интернет для пополнения фонда библиотеки, оперативного поиска информации по заявкам учащихся и педагогов.	ДА/НЕТ	50%
7	Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей, использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда.	ДА/НЕТ	15%
8	Разработка проектов, направленных на развитие библиотеки (рефераты, тематические подборки презентации, викторины)	ДА/НЕТ	5%
9	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками.	ДА/НЕТ	30%
10	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах.	ДА/НЕТ	25%
11	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	ДА/НЕТ	10 %
Максимальный процент:			255%

4.2. Секретарь руководителя

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств.	ДА/НЕТ	85%
1.2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве.	ДА/НЕТ	60%
1.3.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	ДА/НЕТ	50%
1.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.	ДА/НЕТ	30%
1.5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности ОУ, делопроизводству	ДА/НЕТ	50%
1.6.	Работа на цифровых образовательных платформах	ДА/НЕТ	70%
Максимальный процент:			345 %

4.3. Специалист по кадрам.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств. Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве.	ДА/НЕТ	100%
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	ДА/НЕТ	50%
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.	ДА/НЕТ	50%
1.4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности ОУ, делопроизводству	ДА/НЕТ	40%
1.5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (работа с СФР, мед. учреждениями, военкоматом и т.д.)	ДА/НЕТ	50%
1.6.	Разработка проектов приказов, положений, должностных инструкций	ДА/НЕТ	50%
	Максимальный процент:		340 %

4.4. Ведущий бухгалтер. Бухгалтер.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	ДА/НЕТ	100% (80)
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	ДА/НЕТ	80%
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов и др.	ДА/НЕТ	30%
1.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	ДА/НЕТ	70%
1.5.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	ДА/НЕТ	35%
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	ДА/НЕТ	40%
1.7.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	ДА/НЕТ	50%
1.8.	Аналитическая работа по ведению внебюджетной деятельности учреждения	ДА/НЕТ	50%
	Максимальный процент:		435%

4.5.Инженер-электроник

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Использование специализированных программ, оборудования. Своевременное обновление программного обеспечения.	ДА/НЕТ	50%
1.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ДА/НЕТ	20%
1.3.	За добросовестную, качественную работу по обеспечению бесперебойной работы единой локальной сети, сети Интернет, школьной сети Wi-Fi	ДА/НЕТ	50%
1.4.	Своевременное и качественное проведение ревизии компьютерного оборудования	ДА/НЕТ	25%
1.5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (замена картриджей, ремонт аппаратуры и т.д.)	ДА/НЕТ	100%
1.6.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в работе единой локальной сети, сети Интернет, школьной сети Wi-Fi	ДА/НЕТ	25 %
1.7.	Обслуживание проведения ГИА (бесперебойная работа видеонаблюдения во время проведения ГИА, промежуточной аттестации, ВПР и др.)	ДА/НЕТ	50%
1.8.	Установка и обслуживание видеонаблюдения, замена видеокамер и т.д.	ДА/НЕТ	50%
	Максимальный процент:		370%

5.Обслуживающий персонал 5.1.Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Обеспечение качественного санитарно- гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормам СанПиН	ДА/НЕТ	40 %
1.2.	Организация и проведение генеральных уборок в ОУ	ДА/НЕТ	40 %
1.3.	Содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	ДА/НЕТ	30 %
1.4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	ДА/НЕТ	40 %
1.5.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	ДА/НЕТ	20 %
1.6.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, служебных и подсобных помещений и пр.	ДА/НЕТ	40 %
1.7.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	ДА/НЕТ	20 %
1.8.	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время)	ДА/НЕТ	40 %
1.9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (в том числе дератизация и дезинфекция помещений в период повышенной заболеваемости учащихся и сотрудников учреждения)	ДА/НЕТ	60%
1.10.	Обеспечение сохранности инвентаря и средств предназначенных для уборки	ДА/НЕТ	10%
1.11.	Соблюдение норм расходования моющих и дезинфицирующих средств	ДА/НЕТ	10%

1.12.	Участие в текущем ремонте помещений	ДА/НЕТ	30%
1.13.	Уход за комнатными цветами на закреплённой территории	ДА/НЕТ	10%
	Максимальный процент:		390 %

5.2.Гардеробщик.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Сохранность верхней одежды обучающихся в гардеробе	ДА/НЕТ	50 %
1.2.	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	ДА/НЕТ	35 %
1.3.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей	ДА/НЕТ	30 %
1.4.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда;	ДА/НЕТ	20 %
1.5.	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	ДА/НЕТ	20 %
1.6.	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время)	ДА/НЕТ	30 %
1.7.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения гардероба, улучшение внешнего вида	ДА/НЕТ	30 %
1.8.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. Проведение генеральных уборок.	ДА/НЕТ	20 %
1.9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	ДА/НЕТ	60%
1.10.	Мытье окон, стирка штор	ДА/НЕТ	30%
1.11.	Участие в текущем ремонте	ДА/НЕТ	30%
1.12.	Качество приема на хранение верхней одежды и другим личных вещей от работников, обучающихся и других посетителей учреждения	ДА/НЕТ	30%
	Максимальный процент:		385%

5.3.Сторож

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ во время дежурства	ДА/НЕТ	30%
1.2.	Оперативность действий по предупреждению и устранению аварийных ситуаций и ЧС	ДА/НЕТ	40%
1.3.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда (в т.ч. контроль за работой пожарной и антитеррористической сигнализации)	ДА/НЕТ	40%
1.4.	Обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ (в т.ч. работа с пропускной системой СКУД)	ДА/НЕТ	50%
1.5.	Качественное обслуживание посетителей, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины замечаний	ДА/НЕТ	50%
1.6.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: улучшение внешнего вида служебных и подсобных помещений и пр.	ДА/НЕТ	40%
1.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	ДА/НЕТ	60%
1.8.	Участие в текущем ремонте	ДА/НЕТ	50%
1.9.	Контроль за видеонаблюдением	ДА/НЕТ	40%
	Максимальный процент:		400%

5.4. Плотник

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	ДА/НЕТ	60%
1.2.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	ДА/НЕТ	40 %
1.3.	Проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу и др.	ДА/НЕТ	40%
1.4.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	ДА/НЕТ	20 %
1.5.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ	ДА/НЕТ	50%
1.6.	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время)	ДА/НЕТ	50%
1.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	ДА/НЕТ	50%
1.9.	Проведение регулярного ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений и др. ремонтных работ	ДА/НЕТ	50 %
	Максимальный процент:		360%

5.5. Электромонтёр

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	ДА/НЕТ	50%
1.2.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	ДА/НЕТ	40 %
1.3.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	ДА/НЕТ	30 %
1.4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ	ДА/НЕТ	30%
1.5.	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время) (электрооборудование, щитовая, ЭЩ, освещение и т.д.)	ДА/НЕТ	50%
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	ДА/НЕТ	50%
1.7.	Проведение ремонта (электрооборудование, щитовая, ЭЩ, освещение и т.д.)	ДА/НЕТ	40%
1.8.	Обслуживание технологического оборудования на пищеблоке	ДА/НЕТ	50%
	Максимальный процент:		340%

5.6.Слесарь-сантехник.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	ДА/НЕТ	50%
1.2.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	ДА/НЕТ	30 %
13	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	ДА/НЕТ	30 %
1.4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ	ДА/НЕТ	30%
1.5.	Качественная подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время) (элеваторный узел, замена радиаторов отопления, трубопровода и при ЧС)	ДА/НЕТ	60%
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (проведение сварочных работ, опрессовка, промывка элеваторного узла)	ДА/НЕТ	60%
1.7.	Проведение ремонта (элеваторный узел, замена радиаторов отопления, трубопровода и т.д.)	ДА/НЕТ	40%
1.8	Качественное обслуживание и проверка за состоянием канализационных колодцев на школьной территории и устранение аварийных ситуаций	ДА/НЕТ	50%
	Максимальный процент:		350%

5.7.Дворник.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Оперативность выполнение работ по очистке территории (особенно в зимний период)	ДА/НЕТ	60 %
1.2.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	ДА/НЕТ	40 %
1.3.	Проведение субботников по уборке территории (закрепленной территории)	ДА/НЕТ	40%
1.4	Содержание школьной и закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН	ДА/НЕТ	40%
1.5.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, благоустроительных работ на территории; обрезка деревьев, кустарников и пр.	ДА/НЕТ	50%
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	ДА/НЕТ	60%
1.7.	Проведение работ по кошению травы с использованием техники	ДА/НЕТ	50%
1.8	Качественное и своевременное обслуживание контейнерной площадки, контроль за своевременным вывозом мусора	ДА/НЕТ	30%
1.9	Качественное проведение текущего ремонта школьной территории, забора (май-октябрь)	ДА/НЕТ	50%
	Максимальный процент:		420%

5.8.Вахтёр.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ во время дежурства	ДА/НЕТ	30%
1.2.	Оперативность действий по предупреждению и устранению аварийных и внештатных ситуаций.	ДА/НЕТ	40%
1.3.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда.	ДА/НЕТ	30%
1.4.	Обеспечение бесперебойного контрольно-пропускного режима в ОУ для обучающихся, сотрудников и посетителей учреждения через систему СКУД	ДА/НЕТ	50%
1.5.	Качественное обслуживание посетителей, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний.	ДА/НЕТ	40%
1.6.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: улучшение внешнего вида служебных и подсобных помещений и пр.	ДА/НЕТ	40%
1.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	ДА/НЕТ	50%
1.8.	Контроль за работой видеонаблюдения по учреждению и школьной территории	ДА/НЕТ	40%
1.9.	Качественное обеспечение работы домофона	ДА/НЕТ	40%
1.10.	Контроль за работой пожарной и антитеррористической сигнализацией. Быстрое реагирование при ЧС (тревожная кнопка)	ДА/НЕТ	40%
	Максимальный процент:		400%

5.9.Лаборант

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств.	ДА/НЕТ	20%
1.2.	Качественное ведение документации.	ДА/НЕТ	10%
1.3.	Оперативное выполнение заявок учителей при подготовке к лабораторным и практическим работам.	ДА/НЕТ	10%
1.4.	Отсутствие замечаний педагога по ведению документации по деятельности	ДА/НЕТ	10%
1.5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	ДА/НЕТ	20%
1.6.	Организация обеспечения сохранности имущества кабинетов, его пополнение.	ДА/НЕТ	10%
1.7.	Активное участие в подготовке кабинета и лаборантской к новому учебному году	ДА/НЕТ	20%
	Максимальный процент:		100 %

5.10. Специалист по маркетингу

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	ДА/НЕТ	100%
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	ДА/НЕТ	70%
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов и др.	ДА/НЕТ	20%
1.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	ДА/НЕТ	60%
1.5.	Выполнение работы связанной с ведением внебюджетной деятельности	ДА/НЕТ	60%
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	ДА/НЕТ	50%
1.7.	Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, услуг (44-ФЗ, 223-ФЗ), разработка плана-графика закупок, правильность и своевременность оформления документации по конкурсам (аукционам)	ДА/НЕТ	50%
1.8.	Своевременное составление контрактов, договоров	ДА/НЕТ	50%
	Максимальный процент:		460%

5.11. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Показатели	Индикатор ДА/НЕТ	Размер доплат (в процентах)
1.	Наличие учащихся – призеров (победителей) очных олимпиад, конкурсов и т.д.	школьный	10%- победитель 5%-призёр
		муниципальный	10%- победитель 5%-призёр
		региональный	15%- победитель 10%-призёр
		российский, международный	20%- победитель 10%-призёр
2.	Наличие участников конкурсов	школьный	2%
		муниципальный	3%
		региональный	5%
3.	Участие в инновационной деятельности	руководитель школьной творческой группы	10%
		руководитель муниципальной творческой группы	20%
4.	Участие в методической работе (включая публикации и обобщение опыта)	принимает участие на уровне школы	5%
		принимает участие на уровне города	10%
		на уровне края	15%
		дистанционный уровень	5%
5.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий	школа	15%
		город	20%
		край	25%

6.	Участие в профессиональных конкурсах	школьный	10%
		муниципальный	20%
		региональный	25%
		российский	30%
		международный	35%
		дистанционный	5%
7.	Высокий уровень подготовки отчетов	своевременно, без замечаний	5%
8.	Содержание кабинета детских инициатив	без замечаний	30%
		с незначительными замечаниями	20%
9.	Наличие положительных отзывов	наличие	10%
10.	Организация мероприятий для, предусматривающие экскурсии, выезды и т.п.	наличие	10%
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности		10%
	Максимальный процент		200%

5.12. Учитель – логопед

№	Показатели	Индикатор ДА/НЕТ	Размер доплат (в процентах)
1.	Владение современными логопедическими технологиями или методами и методиками диагностики и коррекция речевых нарушений, эффективно применяет их в образовательном процессе	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы адаптированных образовательных программах и рабочей программы	15%
2.	Продуктивность и эффективность методической деятельности, распространение собственного педагогического опыта	Выступление на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, педсоветах МО/ГМО/РМО по уровням:	
		- всероссийский	20%
		- региональный	15%
		- муниципальный	10%
		- образовательной организации	5%
		Проведение открытых занятий, мероприятий для родителей, мастер-классов и др. различного уровня:	
		- Муниципального	20%
		- Образовательной организации	15%
		Владение ИКТ- компетентностями, необходимыми работы с детьми, информирования и просвещения родителей (законных представителей)	10%
		Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте	10%
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:	
		- Всероссийский	20%
		- Региональный	15%

		- Муниципальный	10%
		- школы	10%
3.	Профессиональное развитие	Профессиональная переподготовка, курсы повышения квалификации, вебинары, самообразование	10%
4. Продуктивность и эффективность коррекционной образовательной деятельности			
4.1	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Оборудование логопедического кабинета:	15%
4.2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, организация коррекционной работы	Логопедическая диагностика и коррекция	15%
		Консультирование педагогов, родителей по темам коррекционной работы	10%
4.3	Раннее выявление, работа с детьми из социально неблагополучных семей (по запросу, результатам мониторинга)	Наблюдение, консультирование, обследование (по запросу)	10%
4.4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Работа с родителями по их взаимодействию с детьми в плане коррекции и профилактики нарушений речевого развития.	10%
5.	Ведение документации, высокий уровень исполнительской дисциплины.		5%
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности		30%
	Максимальный процент:		200%

ПРИЛОЖЕНИЕ №10

к « Положению об оплате труда работников

Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50»,

утвержденному приказом директора

МОУ СОШ №50 г.Комсомольска-на-Амуре

И.А. Бензар от "15" апреля 2025 г. № 98



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50 города Комсомольска – на – Амуре

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о премировании устанавливает условия и порядок материального поощрения (премирования) работников МОУ СОШ №50

г. Комсомольска-на-Амуре, далее по тексту Положение.

1.2 Положение составлено с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации, Закона «Об образовании», Устава МОУ СОШ №50, Положения об оплате труда работников и порядке установления стимулирующих выплат в МОУ СОШ №50.

1.3. Положение разработано на основании нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда муниципальных образовательных учреждений.

1.4 Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся комиссией, состав которой утверждается приказом директора.

1.5. Премирование относится к единовременным выплатам стимулирующего характера.

1.6. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх оклада в целях поощрения достигнутых успехов в работе.

1.7. Потенциальными получателями денежных средств (премий) являются:

- члены администрации «Учреждения»;
- учителя-предметники и другие педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал и иной персонал;
- технический персонал.

2. Основания для премирования

2.1. Основанием для премирования являются **итоги работы** сотрудника, включающие следующие показатели:

2.1.1 образцовое выполнение работником возложенных на него обязанностей;

2.1.2. достижение высоких трудовых показателей;

2.1.3 внедрение инновационных технологий в учебный процесс;

2.1.4 выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;

2.1.5 высокие показатели в предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях и соревнованиях;

2.1.6 успешная работа по итогам учебного года;

2.1.7 качественная подготовка «Учреждения» к новому учебному году

2.1.8. профессиональный праздник, юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении).

3. Размеры премий

3.1. Размер премии не может быть более 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

4. Порядок назначения и выплаты премий

4.1. Размеры премий рассматриваются Комиссией, в состав которой по приказу руководителя входят члены администрации и профсоюзного комитета на паритетной основе. После рассмотрения на заседании комиссии размеры премий утверждаются приказом руководителя по «Учреждению».

4.2. Премии в МОУ СОШ №50 выплачиваются:

4.2.1. по итогам работы «Учреждения»;

4.2.2. разового характера (разовые поощрительные выплаты) по основаниям,

приведенным в разделе 2 настоящего Положения.

Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

За достижение высоких результатов деятельности по итогам работы	до 100%
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством	до 100%
Выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ	до 100%

4.3. По одному и тому же основанию сотруднику может быть выплачена одна премия.

4.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания премии не назначаются.

5. Источники средств премирования

5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий. При этом объем средств на премии составляет 5-10 % стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Положение о премировании принимается Собранием трудового коллектива МОУ СОШ №50 и утверждается приказом руководителя. Положение о премировании является приложением к Положению об оплате труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №11

к « Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №50»,
утвержденному приказом директора
МОУ СОШ №50, г. Комсомольска-на-Амуре

И.Г. Бензар от "15" апреля 2025 г. № 98

ПОЛОЖЕНИЕ о Комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №50

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 оформляются 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 создается, 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 утверждении 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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 301855813211864865354984698895558776452667678556

Владелец Бензар Инна Геннадьевна

Действителен с 03.03.2024 по 03.03.2025