

Муниципальное общеобразовательное учреждение
Центр образования имени Героя Советского Союза А.П. Маресьева «Открытие»
(МОУ ЦО «Открытие»)

ПРИКАЗ

«11» февраля 2020 г.

№ 85

г. Комсомольск-на-Амуре

**Об утверждении новой редакции
«Положения об оплате труда работников МОУ ЦО «Открытие»**

В соответствии со статьей 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 N 2348-па "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников МОУ ЦО «Открытие».
2. Ввести в действие утвержденное Положение об оплате труда с 28.02.2020 г.
3. Специалисту по кадровому делопроизводству, Прокофьевой О.В., ознакомить с Положением об оплате труда всех работников, а также обеспечивать ознакомление с ним вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Л.Н.Саулова

ПРИНЯТО
На собрании трудового коллектива
МОУ ЦО «Открытие»
Протокол № 1 от «11» февраля 2010 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
О.В. Зайцева



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ ЦО «Открытие»
Л.Н.Саулова
Приказ № 15 от «11» февраля 2010 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального общеобразовательного учреждения Центр образования имени Героя Советского Союза А.П. Маресьева «Открытие»

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с
- постановлением от 25 августа 2011 г. № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре»,

- с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Центр образования имени Героя Советского Союза А.П. Маресьева «Открытие» (далее МОУ ЦО «Открытие»), финансируемых за счет субвенций из краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников МОУ ЦО «Открытие»;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников МОУ ЦО «Открытие»;
- условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат;
- условия выплаты материальной помощи;
- заключительные положения.

1.4. Фонд оплаты труда работников МОУ ЦО «Открытие» формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в МОУ ЦО «Открытие» из местного бюджета за счет субвенции из краевого бюджета, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных с учетом методических рекомендаций Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. 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 по тексту - минимальный размер оплаты труда).

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ ЦО «Открытие»

2.1. Система оплаты труда работников МОУ ЦО «Открытие» включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ЦО «Открытие» устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

- от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- от 06 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Наименования должностей (профессий), подлежащие 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.

2.3. Директор приказом по учреждению:

2.3.1. устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада);
- размер повышающего коэффициента;

2.3.2. принимает решение о выплате работнику:

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) работнику МОУ ЦО «Открытие» устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением № 1 к настоящему положению.

Размер ставки заработной платы педагогическому работнику МОУ ЦО «Открытие» устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением № 1 к настоящему положению, и с учетом нормы часов педагогической работы в неделю, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту <*>.

<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование полученное по очной форме обучения и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год 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 МОУ ЦО «Открытие».

2.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника МОУ ЦО «Открытие» на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента по занимаемой должности "Учитель") не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника МОУ ЦО «Открытие» 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 повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе) приведены в Приложении № 3 к настоящему положению.

2.9. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом директора.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,8 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.10. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

2.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

2.12. 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.

2.13. У работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ.

2.14. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.15. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.16. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МОУ ЦО «Открытие»

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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), персональный повышающий коэффициент, 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 МОУ ЦО «Открытие», 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 жизнедеятельности 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 образовательных учреждений 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 МОУ ЦО «Открытие», 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 МОУ ЦО «Открытие» 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 МОУ ЦО «Открытие» 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 размера минимального 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 МОУ ЦО «Открытие», который замещает временно отсутствующего учителя, производится за все часы проведенной педагогической работы согласно настоящему положению.

Педагогическому работнику МОУ ЦО «Открытие», 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 МОУ ЦО «Открытие», 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 директором МОУ ЦО «Открытие».

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 муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

3.12. Вознаграждение за выполнение функций классного директора выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного директора работникам муниципальных общеобразовательных учреждений согласно приложению 6 к настоящему положению.

4. Условия оплаты труда директора МОУ ЦО «Открытие» и его заместителей, главного бухгалтера МОУ ЦО «Открытие»

4.1. Заработная плата директора МОУ ЦО «Открытие», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов директору МОУ ЦО «Открытие» устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада директора МОУ ЦО «Открытие» определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей директора МОУ ЦО «Открытие» и главного бухгалтера устанавливаются директором на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора.

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего положения, заместителям директора МОУ ЦО «Открытие» и главному бухгалтеру устанавливаются директором в порядке, предусмотренном положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям директора 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 муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях

муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

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

Размер компенсационных выплат заместителям директора 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 муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

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

- выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград;
- 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, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград, устанавливаемых работникам МОУ ЦО «Открытие», приведены в приложении 2 к настоящему Примерному положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, ученого звания, государственной, ведомственной награды производится на основании заявления работника МОУ ЦО «Открытие» об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, ученого звания, государственной, ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в абзаце 2 настоящего подпункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственной, ведомственной награды 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, ученого звания, государственной, ведомственной награды осуществляются по окончании указанных периодов.

4.6.3. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной, ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания, 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": "Народный учитель

Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", другие ордена, медали, почетные звания за заслуги в отрасли "Образование";

- к ведомственным наградам относятся награды, учрежденные:

- Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 декабря 2018 г. № 71н "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации";

- 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".

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 директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

4.7. Стимулирующие выплаты директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МОУ ЦО «Открытие» в зависимости от эффективности деятельности учреждения.

4.8. Размеры стимулирующих выплат директору устанавливаются приказами начальника управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям директора МОУ ЦО «Открытие» и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, устанавливается приказом начальника управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, заместителем директора - приказом по учреждению.

Оплата труда директора МОУ ЦО «Открытие», его заместителей за часы педагогической работы в том же учреждении осуществляется в порядке, определенном разделом 3 настоящего положения.

4.10. Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников МОУ ЦО «Открытие», формируемых за счет всех источников финансирования, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников МОУ ЦО «Открытие» устанавливается в кратности от 1 до 8.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 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", работникам МОУ ЦО «Открытие» 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 МОУ ЦО «Открытие».

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.

Директор МОУ ЦО «Открытие» 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 МОУ ЦО «Открытие» 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 за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

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 МОУ ЦО «Открытие», 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 МОУ ЦО «Открытие», 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 МОУ ЦО «Открытие» устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое).

Размеры доплат педагогическим работникам МОУ ЦО «Открытие» за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в Приложении № 5 к настоящему положению.

5.5. Размер компенсационных выплат работнику МОУ ЦО «Открытие» устанавливается приказом директора с учетом условий труда данного работника.

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

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

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 муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", в МОУ ЦО «Открытие» устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

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

Размеры выплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград приведены в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;

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

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, ученого звания, государственной, ведомственной награды производится на основании заявления работника МОУ ЦО «Открытие» об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, ученого звания, государственной, ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в абзаце 3 настоящего пункта.

При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной, ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания, 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": "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", другие ордена, медали, почетные звания за заслуги в отрасли "Образование";

- к ведомственным наградам относятся награды, учрежденные:

- Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 декабря 2018 г. №71н "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации";

- 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".

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственной, ведомственной награды 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, ученого звания, государственной, ведомственной награды осуществляются по окончании указанных периодов.

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику МОУ ЦО «Открытие» с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности МОУ ЦО «Открытие».

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

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

6.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику МОУ ЦО «Открытие» в порядке, приведенном в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы, а также премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника МОУ ЦО «Открытие».

6.8. 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.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника МОУ ЦО «Открытие» и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом директора МОУ ЦО «Открытие» с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников МОУ ЦО «Открытие».

Комиссия предлагает на рассмотрение директора МОУ ЦО «Открытие» 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 директора.

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МОУ ЦО «Открытие».

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда МОУ ЦО «Открытие» 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 МОУ ЦО «Открытие», 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;
- 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 МОУ ЦО «Открытие», 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

(введен постановлением администрации города
Комсомольска-на-Амуре от 09.11.2015 N 3306-па)

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

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель - организатор основ безопасности и жизнедеятельности;
- методист;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- старший воспитатель;
- воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- старший вожатый;
- социальный педагог;
- тьютор;
- тренер-преподаватель;
- инструктор по физической культуре;
- библиотекарь;
- младший воспитатель;
- помощник воспитателя;
- шеф-повар (заведующий производством);
- повар;
- заместитель директора (по учебной, учебно-воспитательной работе, научно-методической работе, воспитательной работе, по информационным технологиям);
- руководитель (заведующий) структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу.

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

(введен постановлением администрации города
Комсомольска-на-Амуре от 05.10.2016 № 2571-па)

9.1. Настоящим примерным 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. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
 - от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
 - от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".
-

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по
профессиональным квалификационным группам должностей
работников МОУ ЦО «Открытие»

п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.
	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5157
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	5321
1.2.2.	2 квалификационный уровень	5489
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	6556
1.3.2.	2 квалификационный уровень	6914
1.3.3.	3 квалификационный уровень	7453
1.3.4.	4 квалификационный уровень	7809
1.4.	Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	8183
1.4.2.	2 квалификационный уровень	8539
1.4.3.	3 квалификационный уровень	8895

2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	4658
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	5321
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	5988
2.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	6985
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. N 526	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	4759
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3.2.1.	2 квалификационный уровень	5646
3.2.2.	3 квалификационный уровень	6230
3.2.3.	4 квалификационный уровень	6425
3.2.4.	5 квалификационный уровень	6620
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
3.3.1.	2 квалификационный уровень	14561
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
3.4.1.	1 квалификационный уровень	16254
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей	

	руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
4.1.1.	1 квалификационный уровень	3999
4.1.2.	2 квалификационный уровень	4349
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
4.2.1.	1 квалификационный уровень	5216
4.2.2.	2 квалификационный уровень	5738
4.2.3.	3 квалификационный уровень	6258
4.2.4.	4 квалификационный уровень	6432
4.2.5.	5 квалификационный уровень	6607
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
4.3.1.	1 квалификационный уровень	6087
4.3.2.	2 квалификационный уровень	6258
4.3.3.	3 квалификационный уровень	6432
4.3.4.	4 квалификационный уровень	6607
4.3.5.	5 квалификационный уровень	7303
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
4.4.1.	1 квалификационный уровень	7651
4.4.2.	2 квалификационный уровень	7983
4.4.3.	3 квалификационный уровень	8316
5.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	

5.1.1.	1 квалификационный уровень	3780
5.1.2.	2 квалификационный уровень	4173
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
5.2.1.	1 квалификационный уровень	4263
5.2.2.	2 квалификационный уровень	4898
5.2.3.	3 квалификационный уровень	5351
5.2.4.	4 квалификационный уровень	7042

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

Основание для установления выплаты	Руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер	Специалисты (педагогические работники)	Медицинские работники	Работники культуры
При наличии высшей квалификационной категории	10	75	15	10
При наличии первой квалификационной категории	-	15	12	8
При наличии ученой степени кандидата наук	10	10	-	-
При наличии ученой степени доктора наук	20	20	-	-
При наличии ученого звания "доцент"	10	10	-	-
При наличии ученого звания "профессор"	20	20	-	-
При наличии:				
- государственной награды;	20	20	-	-
- ведомственной награды.	10	10	-	-

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

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

к «Положению об оплате труда работников
МОУ ЦО «Открытие»

№ 15 от "11" февраля 20 10 г

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ,
НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ,
НО НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ
ПРОЦЕССОМ**

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

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 (должностного должностного оклада) по соответствующей ПКГ;

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

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты работникам учреждения ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в МОУ ЦО «Открытие».

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в МОУ ЦО «Открытие» 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 директора по административно-хозяйственной работе), при стаже непрерывной работы:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

- Муниципальном казенном учреждении "Информационно-методический центр г. Комсомольска-на-Амуре".

- Муниципальном казенном учреждении "Централизованная бухгалтерия муниципальных образовательных учреждений г. Комсомольска-на-Амуре".

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

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности) при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность;

- время обучения в организациях высшего образования на дневной форме обучения при условии, что обучению непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность по основному месту работы.

В непрерывный стаж также засчитывается:

- учителям информатики, черчения, технологии - время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях по специальности, соответствующей профилю преподаваемого предмета;

- педагогам дополнительного образования - время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (в том числе в сфере культуры) по специальности, соответствующей профилю дополнительного образования.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по инициативе работника после 01 января 1993 года;

- со дня увольнения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;

- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- со дня увольнения в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;

- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;

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

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

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

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

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;
- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

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

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

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в МОУ ЦО «Открытие»:

- 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, достижением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 г. № 255, утвержденной 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, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

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

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

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

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

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 директором МОУ ЦО «Открытие».

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

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

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

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

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Общие положения

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

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

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

- 15 человек в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным 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. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

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

Приложение 7

к «Положению об оплате труда работников МОУ ЦО «Открытие», утвержденному приказом директора

 /Л.Н. Саулова/
от "21" февраля 20 20 г № 85

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
Муниципального общеобразовательного учреждения
Центра образования имени Героя Советского Союза А.П. Маресьева «Открытие»**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения Центра образования имени Героя Советского Союза А.П. Маресьева «Открытие» (МОУ ЦО «Открытие») (далее – Комиссия) является коллегиальным органом, осуществляющим в соответствии с Уставом МОУ ЦО «Открытие» решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции учреждения.

1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, органов местного самоуправления, Уставом МОУ ЦО «Открытие», а также иными локальными нормативными актами МОУ ЦО «Открытие».

1.3. Деятельность членов Комиссии основывается на принципах добровольности участия в её работе, коллегиальности принятия решений, гласности.

1.4. Члены Комиссии не получают вознаграждения за работу в Комиссии.

2. Структура Комиссии, порядок её формирования

2.1. Состав Комиссии и ее полномочия утверждается приказом директора МОУ ЦО «Открытия» с учетом мнения представительного органа работников. В состав комиссии могут быть приглашены и включены граждане, чья профессиональная и (или) общественная деятельность, знания, возможности могут позитивным образом содействовать функционированию и развитию МОУ ЦО «Открытие», а также представители иных органов самоуправления, функционирующих в МОУ ЦО «Открытие».

2.2. Общая численность Комиссии не должна быть мене 5 человек.

2.5. Члены Комиссии из числа работников МОУ ЦО «Открытие» избираются на общем собрании работников данного учреждения.

2.6. Комиссия считается сформированной и приступает к осуществлению своих полномочий с момента издания приказа директора.

3. Компетенция Комиссии

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работника с учетом показателей, позволяющих оценить качество его трудовой деятельности;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.
- регулярное информирование участников образовательного процесса о своей деятельности и принимаемых решениях.

Комиссия правомочна, при наличии оснований, ходатайствовать перед директором МОУ ЦО «Открытие» о расторжении трудового договора с педагогическими работниками и работниками из числа вспомогательного и административного персонала.

Комиссия предлагает на рассмотрение директора 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 директора учреждения.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Основные положения, касающиеся порядка и условий деятельности Комиссии, не урегулированные уставом, определяются регламентом Комиссии, принимаемым ей при необходимости самостоятельно.

4.2. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся с 15-30 число ежемесячно до начисления заработной платы.

4.3. Заседания Комиссии созываются председателем Комиссии, а в его отсутствие – заместителем председателя. Правом созыва заседания Комиссии обладают также директор МОУ ЦО «Открытие» и представитель учредителя.

4.4. Первое заседание Комиссии созывается директором МОУ ЦО «Открытие» не позднее, чем через месяц после её формирования. На первом заседании Комиссии, в частности, избираются председатель и секретарь Комиссии, при необходимости заместитель председателя Комиссии. Председатель Комиссии избирается из числа работников МОУ ЦО «Открытие».

4.5. Для осуществления своих функций Комиссия вправе:

- а) приглашать на заседания Комиссии любых работников МОУ ЦО «Открытие» для получения разъяснений, консультаций, заслушивания отчетов по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;
- б) запрашивать и получать у директора Центра и (или) учредителя информацию, необходимую для осуществления функций Комиссии, в том числе в порядке контроля над реализацией решений Комиссии.

4.6. Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии возлагается на администрацию МОУ ЦО «Открытие» (в случае необходимости - при содействии учредителя).

5. Обязанности и ответственность Комиссии и её членов

5.1. Комиссия несет ответственность за своевременное принятие и выполнение решений, входящих в её компетенцию.

Директор Центра вправе самостоятельно принимать решение по вопросу, входящему в компетенцию Комиссии, в случае отсутствия необходимого решения Комиссии по данному вопросу в установленные сроки.

5.2. Директор вправе распустить Комиссию, если Комиссия не проводит свои заседания в течение установленного срока, не выполняет свои функции или принимает решения, противоречащие действующему законодательству Российской Федерации, Уставу и иным локальным нормативным правовым актам МОУ ЦО «Открытие». В этом случае происходит новое формирование Комиссии по установленной процедуре.

5.3. Решения Комиссии, противоречащие положениям Устава МОУ ЦО «Открытие», положениям договора общеобразовательного учреждения и учредителя, не действительны с момента их принятия и не подлежат исполнению директором МОУ ЦО «Открытие», его работниками и иными участниками образовательного процесса.

По факту принятия вышеуказанных решений Комиссии учредитель вправе принять решение об отмене такого решения Комиссии, либо внести через своего представителя в Комиссию представление о пересмотре такого решения.

5.4. В случае возникновения конфликта между Комиссией и директором МОУ ЦО «Открытие» (несогласия директора с решением Комиссии и/или несогласия Комиссии с решением (приказом) директора), который не может быть урегулирован путем переговоров, решение по конфликтному вопросу принимает учредитель.

5.5. Члены Комиссии обязаны посещать её заседания. Член Комиссии, систематически (более двух раз подряд) не посещающий заседания без уважительных причин, может быть выведен из её состава по решению Комиссии.

5.6. Член Комиссии выводится из её состава по решению Комиссии в следующих случаях:

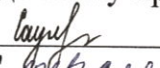
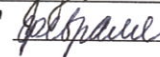
- по желанию члена Комиссии, выраженному в письменной форме;
- при увольнении работника учреждения, избранного членом Комиссии;
- в случае совершения противоправных действий, несовместимых с членством в Комиссии.

5.7. Выписка из протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии направляется директору МОУ ЦО «Открытие».

5.8. После вывода (выхода) из состава Комиссии её члена Комиссия принимает меры для замещения выбывшего члена (посредством довыборов).

Приложение 8

к «Положению об оплате труда работников МОУ ЦО «Открытие», утвержденному приказом директора

 /Л.Н. Саулова/
от "21"  20  г № 

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ Муниципального общеобразовательного учреждения Центра образования имени Героя Советского Союза А.П. Маресьева «Открытие»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании устанавливает условия и порядок премиальных выплат работников МОУ ЦО «Открытие», далее по тексту Положение.

1.2. Положение составлено с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации, Закона «Об образовании в РФ», Устава МОУ ЦО «Открытие», Положений об оплате труда работников и порядке установления стимулирующих выплат в МОУ ЦО «Открытие».

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 руководителя.

2. Порядок назначения и выплаты премиальных выплат

2.1. Размеры премиальных выплат рассматриваются Комиссией. После рассмотрения на заседании комиссии размеры премиальных выплат утверждаются приказом директора по учреждению.

2.2. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Премииальные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

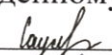
2.3. Премииальные выплаты **по итогам работы** выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника МОУ ЦО «Открытие».

2.4. Премирование работников производится **по итогам работы** за месяц, квартал, полугодие, год при наличии оснований.

2.5. Премииальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МОУ ЦО «Открытие».

Приложение 9

к «Положению об оплате труда работников МОУ ЦО «Открытие», утвержденному приказом директора

 /Л.Н. Саулова/
от "21" февраля 2010 г № 15

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ Муниципального общеобразовательного учреждения Центра образования «Открытие»

1.Общая часть.

1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ (далее стимулирующие выплаты) устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год) или выполнение конкретного объема работы, определяются комиссией МОУ ЦО «Открытие», по рассмотрению и установлению выплат и утверждаются приказом директора.

2. Порядок назначения и выплаты

2.1. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МОУ ЦО «Открытие».

3.Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ (в процентном отношении от должностного оклада)

3.1. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Учитель»

№	Критерии оценки результативности и качества труда	Показатели	Расчет показателей (максимальный бал)				Периодичность
1	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Процент обучающихся по предмету оценки «4» и «5» 1 гр- рус.яз, матем, литер. 2 гр- окр.мир, биология, география, химия, физика, обществознание, информатика, иностр.яз. 3 гр- физ.культ, музыка, ИЗО, ОБЖ, технология		1	2	3	1 раз в четверть
		20-30%	2	-	-		
		31-40	3	2	-		
		31-50	4	3	2		
		51-60	5	4	3		
		61-99	6	5	4		
		100		6	5		
		Процент обучающихся получивших неуд.	0% - 4 б				

2	Реализация дополнительных проектов (экспериментальные и проектные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся)	Обеспечение индивидуально образовательной траектории учеников	Процент обучающихся по предмету с разработанной траекторией обучения	Более 100% - 10 б	1 раз в полугодие
		Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по предмету	Охват обучающихся внеклассными и внешкольными мероприятиями по предмету	Да - 2 б	1 раз в четверть
3	Организация (участие) системных исследований	Организация		6 б	1 раз в четверть
		Участие		2 б	
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий,	Стабильная и позитивная динамика уровня обученности	Процент абсолютной успеваемости	100-% - 10 б 95-99%% - 6 б 90-94%% - 2 б	1 раз в четверть
		Стабильная и позитивная динамика качеств знаний	Рост или снижение числа обучающихся, повысивших оценку	Факт роста – 10 б Стабильно – 6 б Снижение – 0 б	
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Проведение родительских собраний и участие в родительских собраниях	Присутствие родителей	50-100% - 6 б	1 раз в четверть
			Участие в родительском лектории	(да) – 4 б	1 раз в четверть
		Проведение мероприятий с участием родителей и обучающихся	Наличие мероприятий проведенных совместно с родителями	Да – 2 б	1 раз в полугодие
		Участие родителей в управлении класса школы	Процент участия	25% - 4 б 10-24% - 2 б	1 раз в год
		Процент родителей положительно оценивающих деятельность педагога		95% и выше – 4 б 70-94% - 2 б	
6	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях	Наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия		школьный – 4 б Муниципальный – 10 б Региональный – 12 б	1 раз в месяц
		Регулярность участия		2 б	1 раз в месяц

7	Участие в коллективных педагогических проектах	Проведение открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах	Уровень проведения, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах	Школьный – 4 б Муниципальный – 8 б Региональный – 12 б Федеральный – 16 б Международный – 20 б	1 раз в месяц
			Уровень участия	Школьный – 2 б Муниципальный – 4 б Региональный – 6 б Федеральный – 8 б Международный – 10 б	1 раз в месяц
			Призовые места	Внутри – 2 б Муниципальный – 6 б Региональный – 10 б Федеральный – 14 б Международный – 18 б	
		Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов		Более 2 – 8 б Один – 6 б	1 раз в месяц
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных, проектов и программ по конкретным направлениям		Внутри – 2 б Муниципальный – 6 б Региональный – 10 б Федеральный – 14 б Международный – 18 б	1 раз в месяц
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Содержание кабинета в соответствии с тематикой предмета и нормативным требованиями, сохранность оборудования		4 б	1 раз в четверть
		Содержание стенда по предмету в рекреации (для психолога, библиотекаря, вожатого и др.)		2 б	1 раз в полугодие
		Содержание музея в соответствии с нормативными требованиями		6 б	1 раз в полугодие
		Создание и участие в	Создание	4 б	1 раз в полугодие

		работе образовательной инфраструктуре	Участие	2 б	1 раз в полугодие
9	Работа с детьми из социально – неблагополучных семей	Отсутствие фактов постановки на профилактический учет учащихся из неблагополучных семей, положительная динамика снятия их с профилактического учета		2 б	1 раз в четверть
		Отсутствие, положительная динамика пропусков учащихся из социально-неблагополучных семей без уважительных причин		2 б	1 раз в четверть
		Охват учащихся из социально-неблагополучных семей дополнительным образованием		85-100% - 6 б 50-84% - 2 б	1 раз в четверть
		Отсутствие динамика снижения фактов совершения детьми правонарушений		2 б 2 б	1 раз в четверть 1 раз в четверть
		Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического сопровождения учащихся из социально-неблагополучных семей		2 б	1 раз в четверть
		Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения социально-неблагополучных семей		2 б	1 раз в четверть
		Подготовка проведение внутришкольных социально-ориентированных мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних		2 б	1 раз в четверть
		Организация дополнительно занятости социально-неблагополучных детей в свободное от учебы время, каникулярное	Процент учащихся от неблагополучных семей	75-100% - 6 б 50-74% - 4 б 20-49% - 2 б	1 раз в четверть
		Организация и участие совместно с органами	Организация	4 б	1 раз в четверть
			Участие	2 б	

		учреждениями системы профилактики безнадзорных правонарушений несовершеннолетних			
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение спортивно массовых мероприятий		Школьный – 2 б Районный – 4 б Муниципальный – 6 б Региональный – 10 б Федеральный – 14 б	1 раз в месяц
		Организация работы спортивных секций		Есть – 10 б	1 раз в четверть
		Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях		70-100% - 6 б 40-69% - 4 б 30-39% - 2 б	1 раз в четверть
		Применение здоровьесберегающих технологий		Есть – 2 б	1 раз в четверть
11	Методическая и инновационная деятельность	Выступление на педсоветах, методобъединениях		2 б	1 раз в четверть
		Организация и участие в работе проблемной, творческой группы, временного научно-исследовательского коллектива	Организация	4 б	1 раз в полугодие
			Участие	2 б	1 раз в полугодие
		Транслирование опыта педагога на различных уровнях		Школьный – 2 б Районный – 4 б Муниципальный – 6 б Региональный – 10 б Федеральный – 14 б	1 раз в месяц
		Организация и участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций на различных	Организация	Школьный – 6 б Районный – 8 б Муниципальный – 10 б Региональный – 12 б Федеральный – 14 б	1 раз в месяц
			Участие	Школьный – 4 б	1 раз в

		уровнях		Районный – 6 б Муниципальный – 8 б Региональный – 10 б Федеральный – 12 б	месяц
12	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет		Да – 20 б	1 раз в четверть

Шкала перевода баллов в проценты:

от 01 до 10 баллов – 10 процентов;
от 11 до 20 баллов – 20 процентов;
от 21 до 30 баллов – 30 процентов;
от 31 до 40 баллов – 40 процентов;
от 41 до 50 баллов – 50 процентов и т.д.

3.2. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий хозяйством»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Соблюдение лимитов коммунальных услуг	30	раз в квартал
2	Экономное использование материальных ресурсов.	30	раз в квартал
3	Сохранность имущества учреждения	10	раз в месяц
4	Контроль за выполнением муниципальных контрактов, договорных условий подрядчика	20	по факту
5	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности	10	раз в месяц
6	Разработка и качественное исполнение перспективных и текущих планов и графиков работы, технического обслуживания и т.д.	10	раз в месяц
7	Подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др.	50	по факту
8	Проявление собственной инициативы по улучшению внешнего вида, озеленению закрепленных объектов	10	раз в месяц
9	Эффективное руководство работой по хозяйственному обслуживанию учреждения.	10	раз в месяц
10	Качественная работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий деятельности учреждения	10	раз в месяц
11	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	10	раз в месяц
12	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	50	по факту
13	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	50	по факту
14	Оперативная ликвидация последствий стихийных бедствий, аварийных и чрезвычайных ситуаций	50	по факту

15	Своевременное заключение договор на выполнение услуг и работ и поставку товаров	20	раз в месяц
16	Эффективная работа по охране труда и пожарной безопасности	10	раз в месяц
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.3. Сводная ведомость стимулирующих выплат по подразделению «МОП» (должности, не предусмотренные отдельными ведомостями) средства на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	100% сохранность имущества учащихся, отсутствие утери, порчи	10	ежемесячно
2	Подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др.	30	по факту
3	Проявление собственной инициативы по улучшению внешнего вида и озеленению закрепленных объектов	20	ежемесячно
4	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	5	ежемесячно
5	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10	ежемесячно
6	Качественная работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий деятельности учреждения	20	ежемесячно
7	Качественное обслуживание закрепленных объектов	20	ежемесячно
8	Оперативность и качество выполнение заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	50	ежемесячно
9	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	50	ежемесячно
10	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	20	по факту
11	Оперативная ликвидация последствий стихийных бедствий, аварийных и чрезвычайных ситуаций	20	по факту
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.4. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Заместитель директора по УВР, заместитель директора по информационным технологиям, заместитель директора по научно методической работе»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	10	Ежемесячно
2	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	10	Ежемесячно
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	10	Ежемесячно
4	Высокий уровень организации учебной деятельности	10	Ежемесячно

	Центра с учетом требований СанПИНа и обеспечение своевременной корректировки расписания в течение учебного года.		
5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).	10	Ежемесячно
6	Сохранение контингента учащихся.	10	Ежемесячно
7	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Центра.	10	Ежемесячно
8	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10	Ежемесячно
9	Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	10	По факту
10	Организация обучения детей по индивидуальным учебным планам.	10	Ежемесячно
11	Организация наставничества, рост педагогического мастерства молодых специалистов и классных руководителей.	10	Ежемесячно
12	Показатели успеваемости учащихся по результатам: 1. качество знаний по сравнению с предыдущим годом (среднее по школе) 2. аттестация в 11 классах в форме ЕГЭ (русский язык, математика) 3. аттестация 9 классов в форме независимой оценки качества (русский язык, алгебра) 4. оценка качества знаний профильных классов.	10	Ежемесячно
13	Реализация новых учебных планов, УМК (программ углубленного и профильного уровней).	10	Ежемесячно
14	Организация просветительской работы для родителей.	10	Ежемесячно
15	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней.	10	Ежемесячно
16	Организация и проведение семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества образования.	10	Ежемесячно
17	Организация участия педагогов в работе городских совещаний, семинаров, творческих групп, проводимых ГИМЦ	10	Ежемесячно
18	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.	10	Ежемесячно
19	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.	10	Ежемесячно
20	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное и каникулярное время.	10	Ежемесячно
21	Организация работы по профилактике правонарушений.	10	Ежемесячно
22	Высокий уровень организации каникулярного отдыха	20	Ежемесячно

	учащихся, совершенствование форм отдыха и оздоровления детей.		
23	Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма. Наличие отрядов юных инспекторов движения.	10	Ежемесячно
24	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения их.	20	Ежемесячно
25	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	30	Ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.5. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Заместителя директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам»

№	Критерии оценки качества труда	Должность, имеющая право на стимулирование	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Внедрение и использование аналитических форм, методик и технологий для совершенствования и оптимизации учетных операций	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории	20	ежемесячно
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное ведение документации, архивного дела, обработки информации, использование и хранение баз данных, отсутствие замечаний	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	20	ежемесячно
3	Организация индивидуальных и тематических консультаций (зафиксированных в журнале учета или базе данных)	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	20	ежемесячно
4	Предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности и информации главному распорядителю бюджетных средств, государственные внебюджетные фонды, другие органы надлежащего качества и	Главный бухгалтер	10	1 раз в квартал

	в установленные сроки			
5	Отсутствие замечаний по организации составления и предоставления сводной бюджетной, статистической и иной отчетности и иной отчетности главному распорядителю бюджетных средств, государственные внебюджетные фонды	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	30	ежемесячно
6	Организация эффективного финансового контроля, устранения выявленных нарушений в учреждении.	Заместитель директора по ФЭД	10	ежемесячно
7	Организация и ведение бухгалтерского учета учреждения в соответствии с установленными требованиями.	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории	10	ежемесячно
8	Организация эффективного контроля ведения бухгалтерского учета по секторам, в том числе учет родительской платы и компенсации в части родительской платы	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории	20	ежемесячно
9	Разработка и проведение закупочной деятельности	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	30	ежемесячно
10	Своевременное вносимое предложение по качественному совершенствованию работы учреждения, подразделения и других подразделений.	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	20	ежемесячно
11	Эффективное и качественное отслеживание и анализ дебиторской, кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской, кредиторской задолженности по расчетам за получение товаров и услуг с поставщиками, подрядчиками	Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	20	ежемесячно
12	Отслеживание поступлений и постановка на учет	Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1	20	ежемесячно

	материальных ценностей, приобретенных как за счет бюджетных, так и внебюджетных средств в срок	категории		
13	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	10	ежемесячно
14	Системность работы по совершенствованию программного обеспечения: введение базы данных по программному обеспечению, лицензионным соглашениям.	Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	20	ежемесячно
15	Соблюдение качества выполняемой работы и финансово - хозяйственной дисциплины в части предоставления различных видов отчетности и информации по запросам учредителя и иных служб.	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории	30	ежемесячно
16	Экономия и эффективное использование финансовых и материальных ресурсов Центра (семинары, тематические консультации и др.)	Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	20	1 раз в квартал
17	Контроль за выполнением муниципальных контрактов	Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по закупкам	30	ежемесячно
18	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории	30	ежемесячно
19	Анализ финансово-хозяйственной деятельности учреждения, подготовка экономических расчетов, предложений по рациональному и экономному использованию бюджетных и внебюджетных средств	Главный бухгалтер	10	ежемесячно
20	Обеспечение контроля за расходование заработной платы, соблюдением утвержденных лимитов	Заместитель директора по ФЭД, главный бухгалтер	10	ежемесячно
21	Анализ дебиторской и кредиторской задолженности,	Главный бухгалтер	10	ежемесячно

	отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги, перед работниками, по платежам в бюджет.			
22	Составление, введение и внесение изменений в План ФХД, план-графики.	Заместитель директора по ФЭД	10	ежемесячно
23	Безукоризненное исполнение положения об учетной политике школы	Главный бухгалтер	10	ежемесячно
24	Ведение кассовой дисциплины в учреждении.	Заместитель директора по ФЭД	10	ежемесячно
25	Предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности и информации главному распорядителю бюджетных средств, государственные внебюджетные фонды, другие органы надлежащего качества и в установленные сроки	Главный бухгалтер	10	1 раз в квартал
26	Разработка и осуществление мер, направленных на повышение эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств.	Заместитель директора по ФЭД	20	ежемесячно
27	Своевременное и качественное составление плана закупок и ведение графика его осуществления. Оперативное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе ЕАИСТ	Специалист по закупкам	30	ежемесячно
28	Налаживание контактов с новыми поставщиками.	Специалист по закупкам	30	ежемесячно
29	Оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контактов в соответствии с действующим законодательством.	Специалист по закупкам	30	ежемесячно
	итог			
	выплаты (проценты)			

**3.6. Сводная ведомость стимулирующих выплат по подразделению
«Педагогический персонал школы (должности которых не предусмотрены
отдельными ведомостями)»**

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный	Периодичность
---	--------------------------------	--------------	---------------

		размер доплат в %	
1	Участие в работе самоуправленческих начал в деятельности воспитанников	20	Ежемесячно
2	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, акций, смотров	60	Ежемесячно
3	Результативность участия школьников в конкурсах, конференциях муниципального, регионального и Российского уровней.	40	Ежемесячно
4	Участие в методической работе (круглые столы, мастер-классы, конференции)	20	Ежемесячно
5	Организация и результативность работы по повышению квалификации.	20	Ежемесячно
6	Организация и выпуск школьной газеты	10	Ежемесячно
7	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	20	Ежемесячно
8	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	20	Ежемесячно
9	Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	20	Ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.7. Сводная ведомость стимулирующих выплат по подразделению «Педагогический персонал детского сада (должности которых не предусмотрены отдельными ведомостями)»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Посещаемость сад: 0,7 за каждого ребенка. Ясли: 0,9 за каждого ребенка		Ежемесячно
2	Отсутствие конфликтов, жалоб от родителей	10	Ежемесячно
3	Оформление уголков для родителей, информирование их о деятельности детей в д.с.	4	Ежемесячно
4	Индивидуальная работа с семьями воспитанников	4	Ежеквартально
5	Сотрудничество с родителями (конкурсы, мероприятия, выставки)	10	Ежемесячно
6	Привлечение родителей к оформлению группового пространства	10	По факту
7	Интенсивность труда	100	Ежемесячно
8	Выступление детей на утренниках, мастер-классах	10	Ежеквартально
9	Участие педагогов в утренниках	40	По факту
10	Участие детей в конкурсах	10	По факту
11	Посещение методических объединений	4	По факту
12	Проведение мастер-классов, семинаров	10	По факту
13	Разработка и реализация проекта	20	Ежеквартально
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры	10	Ежемесячно
15	Общественная нагрузка	20	По факту
16	За проверку письменных работ групп дошкольного возраста	20	Ежемесячно
17	За заведование групп раннего, дошкольного возраста	20	Ежемесячно

	итог		
	выплаты (проценты)		

3.8. Сводная ведомость стимулирующих выплат по подразделению «УВП (должности, не предусмотренные отдельными ведомостями)» средства на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	100	Ежемесячно
2	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и другое. Своевременный контроль за исполнением приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения	100	Ежемесячно
3	Качественная и своевременная передача информации, документов в структурные подразделения или конкретным исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов	100	Ежемесячно
4	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективного его использования	100	Ежемесячно
5	Качественное оформление и подготовка личных дел в архив	100	Ежемесячно
6	Участие в мероприятиях по зачислению обучающихся	100	Ежемесячно
7	Качественная разработка и внесение изменений в нормативные документы	100	Ежемесячно
8	Ведение работы по систематизированному учету и хранению нормативных актов	100	1 раз в месяц производит отметки об их отмене, изменениях и дополнениях
9	Участие в судебных заседаниях с принятием положительного решения	100	
10	Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества учреждения	100	Ежемесячно
11	Успешное урегулирование в досудебном порядке претензий контрагентов, переговоров с правоохранительными органами; уменьшение суммы, истребуемых с учреждения в судебном порядке	100	Ежемесячно
12	Исправное техническое состояние компьютерной и множительной техники, оборудования, оперативное исполнение заявок	100	Ежемесячно
13	Контроль и учёт лицензий программного обеспечения	100	Ежемесячно
14	Ведение документации по обработке персональных данных	100	Ежемесячно
15	Обеспечение информационной безопасности в	100	Ежемесячно

	учреждении		
16	Разработка и внедрение систем электронного документооборота	100	Ежемесячно
17	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях	100	Ежемесячно
18	Качественное проектирование, участие, сопровождение и проведение мероприятий	100	Ежемесячно
19	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей (законных представителей)	100	Ежемесячно
20	Качественное ведение и оформление документов по движению обучающихся в соответствии с законодательством	100	Ежемесячно
21	Качественное осуществление работы по организационнотехническому обеспечению административнораспорядительной деятельности руководителя	100	Ежемесячно
22	Сохранность лабораторного оборудования	100	Ежемесячно
23	Высокая культура обращения с работниками, обучающимися и иными посетителями	100	Ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.9. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Социальный педагог, педагог-психолог»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Участие в инновационной деятельности, методической работе, ведение экспериментальной исследовательской деятельности, обобщение и распространение опыта работы	20	По факту
2	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах	20	Ежемесячно
3	Оказание социально-психологической поддержки детям	20	Ежемесячно
4	Проведение профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек	20	Ежемесячно
5	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов	20	Ежемесячно
6	Обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки учащимся	20	Ежемесячно
7	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб	20	Ежемесячно
8	Работа по курированию учащихся, в социальной среде (трудоустройство патронат)	20	Ежемесячно
9	Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся	20	Ежемесячно
10	Осуществление социально-психологического сопровождения предпрофильного и профильного обучения	20	Ежемесячно
11	Качественное ведение документации, своевременное	20	Ежемесячно

	предоставление материалов.		
12	Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	20	Ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.10. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Музыкальный руководитель»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Реализация программы (по результатам диагностики)	10	1 раз в год
2	Положительные отзывы о педагогической деятельности (коллеги, родители)	20	ежемесячно
3	Результативность работы кружков, факультативов и пр.	40	ежемесячно
4	Ведение методической работы (участие в методических объединениях, семинарах, конкурсах)	30	ежемесячно
5	Активное использование современных образовательных технологий	20	ежемесячно
6	Создание условий на участках в зимний период	20	на период работ
7	Участие в инновационной деятельности, внедрение новых программ	30	ежемесячно
8	Изготовление дидактических пособий	10	ежемесячно
9	Участие в общественной работе ДОУ (работа в комиссиях, мероприятиях)	20	ежемесячно
10	Участие в работе по созданию интерьера в муз. зале, других помещениях ДОУ.	20	ежемесячно
11	Своевременное и качественное оформление документации, индивидуальная работа с детьми	20	ежемесячно
12	Участие в художественной самодеятельности города	20	на период работ
13	За заведование музыкальным залом	20	ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.11. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Младший воспитатель»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Посещаемость сад: 0,5 за каждого ребенка. Ясли: 0,7 за каждого ребенка.		Ежемесячно
2	Отсутствие конфликтов, жалоб от родителей	20	Ежемесячно
3	Участие в работе экспертных групп, комиссий	20	Ежеквартально
4	Интенсивность труда	100	По факту
5	Разучивание роли, подготовка образа	20	По факту
6	Участие в оформлении предметно-развивающей среды	10	Ежемесячно
7	Общественная нагрузка (ремонтные работы)	100	По факту
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.12. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Преподаватель-организатор ОБЖ»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Качественное и своевременное обучение личного состава Центра по технике безопасности, ГО, антитеррористической безопасности.	40	Ежемесячно
2	Организация объектовых тренировок по технике безопасности, антитеррористической безопасности, пожарной безопасности	20	По факту
3	Работа комиссии по обеспечению требований ТБ и ОТ	20	По факту
4	Взаимодействие с внешними организациями (военкомат, клубы, воинские части и др.)	20	По факту
5	Участие в военно-спортивных сборах, конкурсах, смотрах	60	Ежемесячно
6	Организация работы с допризывной молодёжью	40	Ежемесячно
7	Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	20	Ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.13. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Педагог дополнительного образования»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Увеличение и (или) сохранение числа школьников, занимающихся в кружках, секциях, студиях, клубах и др.	20	Ежемесячно
2	Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учётом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности	20	Ежемесячно
3	Рост количества участников конкурсов, смотров, фестивалей	20	Ежемесячно
4	Наличие призёров в конкурсах разных уровней	20	Ежемесячно
5	Организация конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями (проведение концертов, КТД, выездных мероприятий)	20	Ежемесячно
6	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	20	Ежемесячно
7	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	20	Ежемесячно
8	Участие в профессиональных конкурсах	20	Ежемесячно
9	Участие в методической работе (мастер-классы, конференции, семинары, круглые столы, педсоветы)	20	По факту
10	Организация и результативность работы по повышению квалификации.	20	Ежемесячно
11	Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	20	Ежемесячно
	итог		

	выплаты (проценты)		
--	--------------------	--	--

**3.14. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности
«Библиотекарь, заведующий библиотекой».**

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Обеспеченность комплектом учебников федерального перечня, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося.	20	Сентябрь
2	Обновление фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы.	20	По факту
3	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, оформление тематических выставок, организация изучения читательского спроса.	20	Ежемесячно
4	Наличие, укомплектованность и сохранность медиатеки, организация работы по укреплению фонда.	20	Ежемесячно
5	Создание условий использования имеющихся ЦОРов, ЭУИ как для учителей, так и учащихся.	20	Ежемесячно
6	Использование возможностей Интернет для пополнения фонда библиотеки, оперативного поиска информации по заявкам учащихся и педагогов.	20	Ежемесячно
7	Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей, использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда.	20	Ежемесячно
8	Разработка проектов, направленных на развитие библиотеки (рефераты, тематические подборки, презентации, викторины).	20	Ежемесячно
9	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками.	10	По факту
10	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах.	20	Ежемесячно
11	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	20	Ежемесячно
12	Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	20	Ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.15. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Учитель-логопед, логопед».

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Организация коррекционного сопровождения воспитанников	20	Ежемесячно
2	Осуществление инновационной деятельности	20	Ежемесячно

3	Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований	20	Ежемесячно
4	Реализация дополнительных проектов (программ)	40	Ежемесячно
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	40	Ежемесячно
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками	40	Ежемесячно
7	Исполнительская дисциплина педагогического работника	20	Ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.16. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Заведующий производством, повар».

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Проявление собственной инициативы по улучшению внешнего вида и озеленению закрепленных объектов	10	по факту
2	Качественная работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий деятельности столовой	30	ежемесячно
3	Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения	20	ежемесячно
4	Своевременный запас необходимых продуктов	10	ежемесячно
5	Мытье и размораживание холодильного оборудования	10	по факту
6	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	20	ежемесячно
7	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	20	ежемесячно
8	Взаимозаменяемость без ущерба своих обязанностей	50	по факту
9	Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	50	ежемесячно
10	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	20	ежемесячно
11	Погрузочно-разгрузочные работы	20	ежемесячно
12	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5	ежемесячно
13	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	5	ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.17. Сводная ведомость стимулирующих выплат по подразделению «МОП (должности, не предусмотренные отдельными ведомостями)» средства на оплату труда, формируемых за счет приносящей доход деятельности

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Проявление собственной инициативы по улучшению внешнего вида и озеленению закрепленных объектов	10	по факту
2	Качественная работа по обеспечению санитарно-	30	ежемесячно

	гигиенических условий деятельности столовой		
3	Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения	20	ежемесячно
4	Своевременный запас необходимых продуктов	10	ежемесячно
5	Мытье и размораживание холодильного оборудования	10	по факту
6	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	20	ежемесячно
7	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	20	ежемесячно
8	Взаимозаменяемость без ущерба своих обязанностей	50	по факту
9	Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	50	ежемесячно
10	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	20	ежемесячно
11	Погрузочно-разгрузочные работы	20	ежемесячно
12	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5	ежемесячно
13	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	5	ежемесячно
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.18. Сводная ведомость стимулирующих выплат по подразделению «Педагогический персонал» работающий в период летних каникул

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Эффективное руководство и организация работы детской группой	40	по факту
2	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в лагере	40	по факту
3	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	30	по факту
4	Качественная организация общелагерных социально значимых проектов и акций	40	по факту
5	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе работы	30	по факту
6	Исполнительская дисциплина работника	20	по факту
	итог		
	выплаты (проценты)		

3.19. Сводная ведомость стимулирующих выплат по подразделению «Педагогический персонал» внешние совместители

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Положительная динамика в оценке	100	по факту

	образовательных достижений обучающихся		
2	Сопровождение практики обучающихся, а также молодых специалистов (на безвозмездной основе)	100	по факту
3	Вовлечение родителей (законных представителей) в педагогический процесс: организация экскурсий, посещение выставок, конкурсов, в выходные дни	100	по факту
4	Качественное исполнение срочных и ответственных работ	100	по факту
5	Своевременность предоставления документов, информации, отчетов и другой запрашиваемой информации	100	по факту
6	Оказание методической помощи педагогам дополнительного образования и другим педагогическим работникам центра, способствующей обобщению передового их педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив	100	по факту
7	Обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания в педагогических сообществах	100	по факту
8	Качественная подготовка обучающихся к участию в конкурсных мероприятиях на краевом, федеральном и международном уровнях	100	по факту
9	Сопровождение обучающихся на выездных мероприятиях	100	по факту
10	Участие в изготовлении декораций, оформительской работе, изготовлении наглядных пособий, буклетов, рекламной продукции	100	по факту
11	Ведение проф. ориентационной работы	100	по факту
12	Организация тематического лектория участникам образовательной деятельности	100	по факту
13	Участие в формировании банка олимпиадных заданий для высоко мотивированных, одаренных обучающихся	100	по факту

3.20. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Заместитель директора»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	100	по факту
2	Подготовка школы к новому учебному году.	100	по факту
3	Разнообразное меню	100	по факту
4	Взаимозаменяемость	100	по факту
5	Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения	100	по факту

3.21. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Сторож, вахтер»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Соблюдение пропускного режима, правил и инструкций по охране зданий и сооружений	100	по факту
2	Качественная охрана закрепленных объектов с недопущением нанесения материального ущерба учреждения во время дежурства	100	по факту
3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	100	по факту
4	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	100	по факту
5	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	100	по факту
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	100	по факту

3.22. Сводная ведомость стимулирующих выплат по должности «Заместитель директора по безопасности»

№	Критерии оценки качества труда	Максимальный размер доплат в %	Периодичность
1	Качественное обеспечение требований пожарной безопасности, охраны труда, безопасного пребывания всех участников образовательного процесса	100	по факту
2	Организация работы по соблюдению пропускного режима, охраны учреждения	100	по факту
3	Качественная подготовка и проведение практических занятий по поведению при ЧС	100	по факту
4	Разработка наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса	100	по факту
5	Уровень взаимодействия со специалистами специальных служб (МЧС, ОВД и др. организациями)	100	по факту
6	Наличие в полном объеме документации по вопросам пожарной безопасности, охраны труда, безопасного пребывания всех участников образовательного процесса	100	по факту
7	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	100	по факту
8	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	100	по факту
9	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	100	по факту

3.23 Критерии и размер снятия стимулирующих выплат за качество выполняемых работ для работников МОУ ЦО «Открытие»

Критерии	Максимальный размер
----------	---------------------

	<i>снятия выплат, %</i>
Наличие обоснованных устных или письменных жалоб со стороны участников образовательного процесса (родители, воспитанники, коллеги)	100
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава МОУ ЦО «Открытие», должностных инструкций и других локальных актов (приказов директора, положений и т.д.)	100
Нарушение санитарно-эпидемического режима МОУ ЦО «Открытие», неудовлетворительное состояние помещений, территории МОУ ЦО «Открытие»	100
Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности МОУ ЦО «Открытие», инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья обучающихся, детский травматизм по вине работника и т.д.	100
Невыполнение планов работы, образовательных программ, несвоевременная, некачественная сдача документации	100
Ухудшение качества оказываемых услуг	50
Халатное отношение к сохранности материально-технической базы МОУ ЦО «Открытие»	100

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 208044408491059958793522407239734469317027884102
Владелец Саулова Людмила Николаевна
Действителен с 28.08.2024 по 28.08.2025