

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации

Штанюк Н. И.

«02» марта 2021 г.

Протокол № 8
от 02.03.2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Управляющего совета
Докторова Е.В.

«02» марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ
«СОШ №11»
Сук Т. А.

«02» марта 2021 г.

Протокол № 8
от 02.03.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №11»

Принято
на общем собрании
работников

Протокол № 1

«01» марта 2021 г.

г. Гурьевск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников учреждений, реализующих общеобразовательные, дополнительные образовательные программы, на основании постановления администрации Гурьевского муниципального округа от 24.02.2021г. №179 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений, и работников Управления образования администрации Гурьевского муниципального округа». Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2020 года.

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

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011г. №408 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района»;

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

8) согласования с профсоюзной организацией МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного и местного бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже

размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

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

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11», распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского муниципального округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определены Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», согласованным в установленном порядке с профсоюзной организацией школы №11.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

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

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

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

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11, согласованного с профсоюзной организацией школы №11, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением – Управляющим советом школы.

Положение о стимулировании работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда установлены учреждением самостоятельно и указаны в Положении об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

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

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ЗП} = (\text{Op}) + ((\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) + ((\text{Op}) \times (\text{K4})) + \text{KB} + \text{CB}$, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times K1) \times Kс$, где:

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику работы учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложениями 5-8 к настоящему Положению.

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

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются на повышающий коэффициент (K2) за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья и за осуществление обучения по адаптированным основным общеобразовательным программам (приложение № 3 к

настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»).

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

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общетраслевых профессий в сфере образования;
- общетраслевых профессий рабочих в сфере образования.

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

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

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении №4 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

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

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

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

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении №4 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», - со дня присвоения, награждения.

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

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

2.2.7. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

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

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

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

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

В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

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

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих

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

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Op}) + (\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Op}) \times (\text{K4})), \text{ где:}$$

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

Op – ставка заработной платы

K2 - повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику работы учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

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

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

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

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

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

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и

организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

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

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

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

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

Н ч мес.*i* - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

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

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

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

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате организации, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся у учреждения средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 9 к настоящему Положению.

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

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы, осуществляющейся в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

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

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

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

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

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

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, руководством предметными и методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

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

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

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

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

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

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

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

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной

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

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителю, специалистам и служащим в сфере образования, руководителю, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; стимулирующие выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», согласованным с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»).

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента:

заместителю директора по УВР на 20% ниже должностного оклада руководителя;
заместителю директора по ВР на 30% ниже должностного оклада руководителя;
заместителю директора по БОП на 30% ниже должностного оклада руководителя;
заместителю директора по АХЧ на 30% ниже должностного оклада руководителя.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя - руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзной организацией школы №11.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»,

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы заместителей.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения (структурных подразделений учреждения) и руководителя (заместителей руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения.

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

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 4.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с Гурьевской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, а в отношении заместителей руководителя - с профсоюзной организацией школы №11 условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

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

Учреждение принимает Положение об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», руководствуясь Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений, и работников Управления образования администрации Гурьевского муниципального округа» по согласованию с профсоюзной организацией школы №11».

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Перечень
компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат	размеры
1	2	3	4
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником	12%
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику	30%
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Согласно расчету
4	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными	Согласно расчету

		нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права	
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит	Согласно расчету
6	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году	Согласно расчету
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка	Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества учащихся в классе. Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются	Согласно расчету

	письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам	образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в Положении об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» и трудовом договоре с работником	
8	Доведение до МРОТ	Согласно расчету	

**2.Перечень дополнительно оплачиваемых работ,
не входящих в круг должностных обязанностей работников**

№п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат
2.1	За проверку письменных работ:	Согласно расчету (недельную нагрузку учителя делим на 18, умножаем на сумму, найденную в % отношении от оклада и преподаваемого предмета. Полученную сумму денег рассчитываем по пропорции на количество обучающихся у данного учителя на 1 сентября).
2.1.1	- по русскому языку, литературе – 20%	
2.1.2	- по математике, начальные классы – 15%	
2.1.3	- иностранному языку -10%	
2.1.4	- по химии, физике, астрономии, биологии, информатике, истории, географии, обществознанию, изобразительному искусству, ОБЖ – 5%	
2.2	За заведование	200 руб. 200 руб. 400 руб.
2.2.1	учебным кабинетом	
2.2.2	спортивным залом	
2.2.3	учебными мастерскими	
2.3	За руководство предметным методическим объединением	400 руб.
2.3.1	школьным	

2.3.2	районным	500 руб
2.3.3	классных руководителей	300 руб

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Средняя общеобразовательная
школа №11»

**Положение
о стимулировании работников МАОУ
«Средняя общеобразовательная школа №11»**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

стимулирующие выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней председателя профсоюзной организации школы №11 и председателя Управляющего совета.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Конкретный период, за которые устанавливаются данные выплаты, определяется Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Кемеровской области, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется настоящим Положением.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

Максимальное количество баллов для учителей составляет – 100 баллов;

по административно-управленческому персоналу – 50 баллов;

по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс – 100 баллов;

по учебно-вспомогательному персоналу – 50 баллов;

по рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 20 баллов.

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В Положении о распределении стимулирующего фонда МАОУ «СОШ №11» предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла;

возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в Положении о распределении стимулирующего фонда МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат до 15 числа следующего за отчетным, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах стимулирующих выплат из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения.

2.7. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с профсоюзной организацией школы №11, а также с Управляющим советом.

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

Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзной организацией школы №11.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием председателя профсоюзной организации школы №11, а также председателя Управляющего совета.

Перечень показателей стимулирования отражается в приложении 2 Положения об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

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

(наполняемость класса (группы) выше нормы);

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющихся наставниками молодых специалистов, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

№п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат
За выполнение дополнительных работ, связанных с разработкой нормативно-правовой и методической базы учреждения (устанавливаются в виде разовых выплат):		
3.3.1	за разработку и оформление методических, дидактических материалов по предметам, воспитательной работе и по теме инновационной работы школы	1000 руб.
3.3.2	за разработку и оформление программ, положений по отдельным видам деятельности учреждения	1000 руб.
3.3.3	за разработку и применение в работе электронных образовательных ресурсов	1000 руб.
За реализацию отдельных видов деятельности учреждения (устанавливаются в виде разовых выплат):		
3.3.4	за участие в очных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах педагогического мастерства	3000 руб.
	за призовое место в очных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах педагогического мастерства	5000 руб.
3.3.5	За оказание практической помощи учителям, принявшим участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, выставках	1000 руб.

3.3.6	за качественную разработку и проведение открытых мероприятий и семинаров школьного муниципального регионального уровня	 500 руб. 1000 руб. 1500 руб.
За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения (устанавливаются в виде разовых выплат):		
3.3.7	Проведение акций, встреч, тематических собраний, праздников с родителями, жителями микрорайона	500 руб.
3.3.8	Освещение опыта работы школы в средствах массовой информации	300 руб.
3.3.9	Работа с социальными партнёрами	300 руб.
3.3.10	За разработку социальных проектов	1000 руб.
За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (устанавливаются в виде разовых выплат):		
3.3.11	за качественную подготовку учреждения к новому учебному году и зимнему сезону	1000 руб.
За интенсивность труда (устанавливаются в виде ежемесячных выплат):		
3.3.12	Для деления класса на группы при изучении различных модулей курса ОРКСЭ	Согласно расчёту
3.3.13	За организацию работы отрядов российского движения школьников, юнармейских отрядов	300 руб.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ):

№п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат
Перечень дополнительных работ, за которые устанавливаются ежемесячные выплаты:		
3.4.1	за ведение делопроизводства в школе	1650 руб.
3.4.2	за работу с бланками строгой отчетности	350 руб.
3.4.3	за работу председателем профсоюзной организации школы	1000 руб.
3.4.4	за организацию работы школьного совета ветеранов педагогического труда	300 руб.

3.4.5	за организацию бесплатного питания обучающихся	1000 руб.
3.4.6	за курирование образовательного процесса в начальной школе	4000 руб.
3.4.7	за курирование профориентационной работы в школе	500 руб.
3.4.8	за организацию лабораторных и практических работ по физике, химии, биологии	Физ., хим.- 1000 руб. Биол. - 500 руб.
3.4.9	за курирование мониторинга по оптимизации организации занятий	2000 руб.
3.4.10	за ведение электронных мониторингов (АИС, электронная школа 2.0 и др.)	1200 руб.
3.4.11	за разработку веб-дизайна, ведение и обслуживание школьного сайта, внесение сведений в ФИС ФРДО	2000 руб.
3.4.12	ведение мониторинга по учебникам в АИС	300 руб.
3.4.13	за опытно-экспериментальную работу по дистанционному обучению обучающихся	1000 руб.
Перечень дополнительных работ, за которые устанавливаются выплаты в виде разовых выплат:		
3.4.15	за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного оборудования	500 руб.
3.4.16	за организацию внеклассной работы в каникулярное время	300 руб.
3.4.17	за работу по благоустройству пришкольного участка	200 руб.
3.4.18	за проведение дополнительных занятий - с одаренными детьми (подготовка к конкурсам и олимпиадам) - с отстающими детьми (в случае длительной болезни)	Согласно расчёту
3.4.19	За организацию летнего отдыха обучающихся: - воспитателям - директору летнего лагеря	500 руб. 1000 руб.
3.4.20	за иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями (при издании приказа – расшифровывать)	500 руб.

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии председателя профсоюзной организации школы №11 и председателя Управляющего совета.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражены в Положении о стимулировании работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 в виде разовых выплат к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

4.3. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в размере 2000 рублей в связи с похоронами членов семьи, трудной жизненной ситуацией при предоставлении подтверждающих документов. Заявление работника рассматривается на совместном заседании администрации учреждения и членов профсоюзной организации.

4.4. Разовые выплаты денежных средств производятся в связи с юбилейными датами сотрудников - 40 лет, 50 лет, 60 лет, 70 лет – в размере 1000 рублей, государственными праздниками (Новый год, 8 Марта, 23 Февраля) – 300 руб., профессиональными праздниками (День учителя) – 300 руб.

4.5. Поощрительные выплаты в размере 1000 рублей производятся в связи с награждением Почетной грамотой, Благодарственным письмом Правительства Кемеровской области - Кузбасса, министерства образования и науки Кемеровской области - Кузбасса, администрации Гурьевского муниципального округа, управления образования, администрации школы.

5.1. Показатели эффективности деятельности учителя общеобразовательной организации (1-4 класс)							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источник данных
	Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.						
1	1.1 результаты независимой оценки качества образования	устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			15		
		Доля учащихся 2-4 классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам к численности учащихся класса, участвовавших в мониторинге	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие (для учителей, не	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности учащихся, выполнявших административные контрольные работы по предмету за полугодие	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР

		имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)					
		Уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению	Отношение численности учащихся 1-го класса по результатам диагностики уровня развития УУД к общей численности учащихся 1-го класса	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка школьного психолога
2	1.2.Качество освоения образовательных программ	устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			15		
		Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ	Отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5» к общей численности учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету	от 30% до 49%- 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР
		Уровень обученности учащихся 1-х классов	Отношение численности учащихся 1-го класса, показавших высокий и средний уровни результатов диагностики сформированности предметных достижений к общей численности учащихся 1 класса	от 30% до 49% 7 баллов: от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР

Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1	2.1.Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	устанавливается 2 индикатора по специфике педагога			20		
		Наличие победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьников	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов по данному показателю – 10 баллов.	Победитель – 5 баллов призер – 3 балла	10	Один раз в год	Приказ УО по результатам олимпиады или дипломы победителей, призеров
		Наличие победителей и призеров Международных, Всероссийских, областных, муниципальных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов по данному показателю – 10.	Международный уровень: очная форма победитель – 10 баллов; призер – 9 баллов; заочная форма: победитель – 7 баллов; призер – 6 баллов; Всероссийский уровень: очная форма победитель – 8 баллов; призер – 7	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера

				баллов; заочная форма победитель – 5 баллов; призер – 4 балла; областной уровень: победитель – 6 баллов; призер – 5 баллов; муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призер – 3 балла.			
		Наличие победителей и призеров научно- практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов – 10.	Всероссийский уровень: победитель 10 баллов; призер 9 баллов; Областной уровень: победитель 8 баллов; призер 7 баллов; Муниципальный уровень: победитель 6 баллов; призер 5 баллов;	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера или приказ УО

		образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования					
1	2.2.Профессио- нальный рост учителя 2.2.3.	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень – 10 баллов; Муниципальный уровень – 5 баллов;	10	расчетный период	сертификат
		Публикация методических разработок, статей по вопросам образования; обобщение педагогического опыта (мастер- классы, открытые уроки, выступления на конференциях, РМО,ШМО, семинарах)	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования, в том числе в сети интернет на сайтах, имеющих квалификацию СМИ Максимальное количество баллов по данному показателю – 15	Всероссийский уровень 8 баллов; Областной уровень – 6 баллов; Муниципальный уровень -4 баллов; Школьный – 1 балл, но не более 15 баллов.	15	Один раз в год	копии публикаций, сертификат, свидетельств о
		Результативное участие в очных и	Наличие диплома победителя, призера	При поддержке МоиН РФ:	15	Один раз в год	диплом победителя, призера,

	2.2.4.	заочных конкурсах		Очные конкурсы: победитель – 15 баллов; призер – 10 баллов; участник – 8 баллов; заочные конкурсы: победитель – 8 баллов ; призер – 6 баллов. Остальные очные конкурсы: победитель -10 , призер- 7 , участник- 5 заочные: победитель – 5 призер – 4			сертификат участника
		Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна»,	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов – 10.	Областной уровень: победитель – 10 баллов; призер – 8 баллов; участник – 6 баллов; муниципальный уровень:	10	Один раз в год	диплом победителя, призера, сертификат участника

		«Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник», «Самый классный классный» и др.		победитель – 7 баллов, призер – 5 баллов, участник – 3 балла.			
--	--	--	--	---	--	--	--

5.2.Показатели эффективности деятельности учителя общеобразовательной организации (5-11 класс)							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источник данных
Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования							
1	1.результаты независимой оценки качества образования	устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога					
		1.1.Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных	Отношение численности выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.2.Доля выпускников, набравших на ЕГЭ от 60 до 100 баллов	Отношение численности выпускников, набравших на ЕГЭ от 60 до 100 баллов к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов.	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

		1.3.Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой, к численности учащихся 9-х классов, получивших за год ниже отметки «5»	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов.	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.4. Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших на ОГЭ отметку «5»	Отношение численности учащихся 9-х классов, подтвердивших на ОГЭ отметку «5», к численности учащихся, имеющих отметку «5»	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов.	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.5.Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5»	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5» к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по обязательным предметам	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

		1.6.Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору, к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по этому предмету	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.7.Доля учащихся 10-11 классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений	Отношение численности учащихся 10-11 классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся 10-11 классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	математика, физика, химия от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов русский язык, иностранный язык, биология, география от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов история, обществознание от 50% до 69% - 7 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

				от 70% до 89% - 10 баллов от 90% до 100% - 15 баллов			
		1.8.Доля учащихся 5-9-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений (для учителей-предметников, не имеющих результатов ГИА)	Отношение численности учащихся 5-9-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся 5- 9-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	математика: от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов русский язык, др. предметы от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.9.Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные,	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности учащихся, выполнявших административные	I группа (математика, алгебра, геометрия, физика, химия) от 30% до 49% - 7 баллов	15	Два раза в год	Справка зам директора по УВР

		срезовые) работы по предмету за полугодие (для учителей- предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие	от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов II группа (русский язык, литература, иностраный язык, биология) от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов III группа (история, обществознани е, МХК, информатика, экономика, ИЗО, география) от 50% до 69% - 7 баллов от 70% до 89% - 10 баллов от 90% до 100% - 15 баллов IV			
--	--	---	---	--	--	--	--

				группа (ОБЖ, физкультура, музыка, технология) от 70% до 79% - 7 баллов от 80% до 89% - 10 баллов, от 90% до 100% - 15 баллов			
		1.10.Качественно е освоение учащимися общеобразовательных программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	Отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5» к общей численности учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету	I группа (математика, алгебра, геометрия, физика, химия) от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов II группа (русский язык, литература, иностранный язык, биология) от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР

				от 80% до 100% - 15 баллов III группа (история, обществознание, МХК, информатика, экономика, ИЗО, география) от 50% до 69% - 7 баллов от 70% до 89% - 10 баллов от 90% до 100% - 15 баллов IV группа (ОБЖ, физкультура, музыка, технология) от 70% до 79% - 7 баллов от 80% до 89% - 10 баллов, от 90% до 100% - 15 баллов			
--	--	--	--	---	--	--	--

Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1	2.1.Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	устанавливается 2 индикатора по специфике педагога					
		2.1.1.Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней, Всероссийской предметной олимпиады школьников	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов – 10.	1 уровень: победитель -10 призер-9 2 уровень: победитель- 8 призер- 7 3 уровень: победитель- 6 призер -5 Всероссийской предметной олимпиады: Областной: победитель-7 призер-6 Муниципальный уровень: победитель -5 призер-4	10	Один раз в год	диплом победителя, призера, приказ УО
		2.1.2.Наличие победителей и призеров	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Международный уровень: очная форма	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера,

		международных, всероссийских, областных, муниципальных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований	Максимальное количество баллов – 10.	победитель – 10 баллов; призер – 9 баллов; заочная форма: победитель – 7 баллов призер – 6 баллов Всероссийский уровень: очная форма победитель – 8 баллов; призер – 7 баллов; заочная форма победитель – 5 баллов призер – 4 балла областной уровень: победитель – 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призер – 3 балла			протокол соревнований, приказ УО
--	--	--	---	---	--	--	-------------------------------------

		2.1.3.Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, ДоиН Кемеровской области, государственным и образовательным и организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов – 10.	Всероссийский уровень победитель 10 баллов призер 9 баллов Областной уровень победитель 8 баллов призер 7 баллов Муниципальный уровень победитель 6 баллов призер 5 баллов	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера, приказ УО
	2.2.Профессиональный рост учителя						
		2.2.1.Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень 10 баллов; Муниципальный уровень 5 баллов	10	Расчетный период	сертификат

		2.2.2. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования, обобщение педагогического опыта (мастер-классы, открытые уроки, выступления на конференциях, РМО, ШМО, семинарах)	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования, в том числе в сети интернет на сайтах, имеющих квалификацию СМИ (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю – 15	Всероссийский уровень 7 баллов; Областной уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов; Школьный 1 балл	15	Один раз в год	копии печатных материалов, сертификат, свидетельство
		2.2.3. Результативное участие в очных и заочных конкурсах	Наличие диплома победителя, призера	При поддержке МоиН РФ: Очные конкурсы: победитель- 15 призер- 10 заочные конкурсы: победитель-8 призер- 6 Остальные конкурсы: очные победитель -10 призер -7 Заочные	15	Один раз в год	диплом победителя, призера

				Победитель – 5 призер – 4			
		2.2.4.Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник» и др.	Наличие диплома победителя, призера	Областной уровень: победитель 10 баллов; призер 8 баллов; участник 6 баллов; муниципальный уровень: победитель – 7 баллов, призер – 5 баллов, участник – 3 балла	10	Один раз в год	диплом победителя, призера, сертификат участника

5.3. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				20		
1.1	Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательной организации	Процент удовлетворенности	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 85% - 94% - 9 баллов 80% - 84% - 8 баллов	10	1 раз в год (по итогам предыдущего года)	данные анкетирования КРИПКиПРО
1.2	Участие в грантовых конкурсах	Победа, участие в грантовом конкурсе	Наличие пакета документов, сформированного в соответствии с Положением о конкурсе и направленного для участия	Победа в конкурсе Участие в конкурсе	10 5	1 раз в год	Материалы, подтверждающие победу или участие в грантовом конкурсе
Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования					30		
2.1	Результаты независимой оценки	Доля выпускников, показавших на ЕГЭ	$D_{11bc} = C_{11bc} / C_{11об} \times 100\%$, где,	от 30% до 49% 6 баллов;	10	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга

	качества образования	результаты выше среднерегиональных	Д11вс. – доля выпускников показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных, %; Чвс. – численность выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных, чел.; Ч11об. – общая численность выпускников, сдававших ЕГЭ, чел.	от 50% до 69% 8 баллов; от 70% до 100% 10 баллов			качества образования или аналитическая справка, заверенная директором школы
2.2		Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам отметки «4» и «5»	$Д9ок = Ч9ок / Ч9оо \times 100\%$, где Д9ок – доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам отметки «4» и «5», %; Ч9ок – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам отметки «4» и «5», чел.; Ч9оо – численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам, чел.	от 40% до 59% 6 баллов; от 60% до 79% 8 баллов; от 80% до 100% 10 баллов	10	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования или аналитическая справка, заверенная директором школы

2.3	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	Результативность участия в профессиональных конкурсах	Наличие диплома победителя, призера	Всероссийский уровень: победитель -8 призер – 7; областной уровень: победитель- 6 призер – 5; муниципальный уровень: победитель – 4 призер – 3 б.	8	1 раз в год	диплом победителя, призера
2.4	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	На период действия сертификата	2	1 раз в год	Копия сертификата
Итого					50		

5.4. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по ВР							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				20		
1.1	Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательной организации	Процент удовлетворенности	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 85% - 94% - 9 баллов 80% - 84% - 8 баллов	10	1 раз в год (по итогам предыдущего года)	данные анкетирования КРИПКиПРО
1.2	Участие в грантовых конкурсах	Победа, участие в грантовом конкурсе	Наличие пакета документов, сформированного в соответствии с Положением о конкурсе и направленного для участия	Победа в конкурсе Участие в конкурсе	10 5	 1 раз в год	Материалы, подтверждающие победу или участие в грантовом конкурсе
	Раздел 2 Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования				30		
2.1.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	Результативность участия в	Наличие диплома победителя, призера	Всероссийский уровень: победитель -8 призер – 7;	8	1 раз в год	диплом победителя, призера

		профессиональных конкурсах		областной уровень: победитель- 6 призер – 5; муниципальный уровень: победитель – 4 б призер – 3 б.			
2.2.	Организация деятельности РДШ	Эффективность управленческой деятельности	Участие в проектах РДШ, Днях единых действий	10 мероприятий в полугодие – 7б; 8 мероприятий- 5б. менее 8 – 1б.	7	1 раз в полугодие	Справка, заверенная директором школы
2.3.	Снижение количества обучающихся, стоящих на учёте в ОДН и КДН	Количество обучающихся, стоящих на учете в ОДН и КДН, отсутствие правонарушений	- снижение кол-ва обучающихся., состоящих на учете в ОДН и КДН - отсутствие преступлений и правонарушений., совершенных обучающимися	Снижение кол-ва об-ся, состоящих на учете Отсутствие правонарушений	5 5	1 раз в полугодие	Справка социального педагога
2.4.	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	На период действия сертификата	5	1 раз в год	Копия сертификата
Итого					50		

5.5. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по БОП							
число пока- зате- лей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				20		
1.1	Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательной организации	Процент удовлетворенности	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 85% - 94% - 9 баллов 80% - 84% - 8 баллов	10	1 раз в год(по итогам предыдущего года)	данные анкетирования КРИПКиПРО
1.2	Участие в грантовых конкурсах	Победа, участие в грантовом конкурсе	Наличие пакета документов, сформированного в соответствии с Положением о конкурсе и направленного для участия	Победа в конкурсе Участие в конкурсе	10 5	 1 раз в год	Материалы, подтверждающие победу или участие в грантовом конкурсе

	Раздел 2 Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования				30		
2.1	Отсутствие травматизма среди участников образовательного процесса	Факт соблюдения правил ДД, ЧС, ОТ	Отсутствие фактов травматизма, дорожно-транспортных происшествий, нарушений охраны труда	травматизм-3 ДТП-3 ОТ-4 балла	10	1 раз в полугодие	Журналы, сообщения МЧС и др. служб
2.2	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Пожнадзор-2 ГОиЧС-2 Роспотребнадзор-2 балла ГИБДД-2 балла ОДН-2 балла	10	1 раз в полугодие	Акты проверок
2.3	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	10	1 раз в год	Копия сертификата
Итого					50		

5.6. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				40		
1.1	Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательной организации	Процент удовлетворенности	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 85% - 94% - 9 баллов 80% - 84% - 8 баллов	10	1 раз в год (по итогам предыдущего года)	данные анкетирования КРИПКиПРО
1.2	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие замечаний проверяющих органов	пожнадзор-5, роспотребнадзор-5 баллов инвентаризация-5 баллов энергонадзор-5 баллов	20	1 раз в полугодие	Акты проверок
1.3	Экономия холодной, горячей воды и электроэнергии	Наличие/отсутствие экономии	Наличие экономии холодной, горячей воды и электроэнергии	холодная-3 горячая-3 электроэнергия-4	10	1 раз в полугодие	Справка МБУ «ЦБ ОУ»

	Раздел 2 Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования				10		
2.1	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение курсов повышения квалификации	Наличие действующего свидетельства	на период действия свидетельства	10	1 раз в год	Наличие действующего свидетельства
Итого					50		

5.7. Показатели эффективности деятельности заведующего библиотекой							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				40		
1	Библиографическое сопровождение конкурсных работ педагогов и обучающихся	Составление, редактирование и оформление библиографических списков литературы	Работа по составлению библиографических списков для конкурсных работ: - федеральный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень	- федеральный уровень-5 -региональный уровень – 4 муниципальный уровень-3	5	1 раз в полгода	Справка зам. директора по УВР
2	Результативность использования ИКТ	-создание и обновление электронной базы учебного фонда; - участие во Всероссийском проекте «Цифровая школа»	Организация работы с оргкомитетом проекта «Цифровая школа» Обновление электронной базы учебных пособий	Организация работы с оргкомитетом проекта-5 Обновление электронной базы-5 баллов	10	1 раз в год	Справка зам. директора по УВР или копии дипломов
3	Наличие публикаций	Наличие публикаций в средствах массовой информации - федеральный уровень; - региональный уровень;	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам работы библиотеки (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню.	Всероссийский уровень 5 баллов; Областной уровень 4 балла; Муниципальный уровень 3 балла	5	1 раз в год	Ксерокопии статей или скриншот заглавной страницы

		- муниципальный уровень	Максимальное количество баллов по данному показателю - 5				
4	Предоставление библиотекой дополнительных услуг	Предоставление информации на школьный сайт, оформление подписки на периодические издания	Подготовка и размещение информации на сайте Оформление заявок на подписные издания	Подготовка и размещение информации на сайт-5 баллов Оформление заявок на подписные издания-5 баллов	10	1 раз в месяц 1 раз в полугодие	Справка зам. директора по УВР Копия подписного листа
5	Работа с книготорговыми организациями	Оформление заказов и закупка учебной литературы	Оформление заявок на учебники, рабочие тетради, дидактические материалы, получение учебной литературы от торговых организаций	Оформление заявок-5 баллов Работа с торговыми организациями-5 баллов	10	1 раз в полугодие	Копия договора
	Раздел 2 Повышение профессиональной компетенции				10		
1	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение курсов повышения квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	На период действия свидетельства	10	1 раз в три года	свидетельство
Итого					50		

5.8. Показатели эффективности деятельности техника-программиста							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				50		
1	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Прокуратура-10 баллов, МБУ «ЦБУО»-10 баллов	20	1 раз в полугодие	Акты проверок
2	Отсутствие замечаний со стороны персонала, использующего ВТ	Наличие/отсутствие замечаний со стороны обучающихся и учителей	Отсутствие замечаний	Обучающиеся-10 баллов педагоги-10 баллов	20	1 раз в месяц	Журнал регистрации жалоб и обращений
3	Ремонт и обслуживание оргтехники без привлечения сторонних специалистов	Профилактика, ремонт неисправностей, обслуживание оргтехники (чистка от пыли, заправка картриджей и т.д.)	Наличие/отсутствие устраненных неисправностей и обслуживание оргтехники	Обслуживание и ремонт-5; заправка картриджей-5 баллов	10	1 раз в полугодие	Журнал регистрации
Итого					50		

5.9. Показатели эффективности деятельности инспектора по кадрам							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				40		
1	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Пенсионной фонд-3 инспекция по труду-3 МБУ «ЦБУО»-2 балла юрист УО-2	10	1 раз в полугодие	Акты проверок
2	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Наличие/отсутствия жалоб и обращений	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Работники-10 баллов	10	1 раз в месяц	Журнал регистрации жалоб и обращений
3	Создание банка данных по обучающимся и педагогическому персоналу	Наличие/отсутствия банка данных обучающихся и персонала	Наличие банка данных обучающихся и персонала	Обучающихся-5 баллов персонала-5 баллов	10	1 раз в полугодие	Справка директора школы
4	Работа с архивом	Выдача справок о стаже работы, обучения, выдача дубликатов аттестатов	Количество выданных справок, дубликатов	Справка о стаже работы-3 балла об обучении-3 балла дубликат-4 балла	10	1 раз в месяц	Журнал регистрации жалоб и обращений
	Раздел 2 Повышение профессиональной компетенции				10		

1	Повышение профессиональной компетенции	Наличие документа о повышении профессиональной компетенции	Наличие подтверждающего документа	На период действия свидетельства	10	1 раз в 3 года	Подтверждающий документ
Итого					50		

5.10 Показатели эффективности деятельности социального педагога							
число показа- телей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчислен ия	источник данных
Осуществление психолого-педагогического и социально-педагогического сопровождения образовательного процесса 60							
1. Социально-педагогическое сопровождение образовательного процесса							
1.1	Качество и доступность социально-педагогического сопровождения образовательного процесса	Результативность работы с несовершеннолетними, стоящими на учете в КДН, ПДН	Отсутствие рецидивов правонарушений несовершеннолетними, направленными КДН, ПДН МВД	снижение количества правонарушений, отсутствие рецидивов правонарушений	10 5	1 раз в полугодие	справка из КДН и ЗП, ПДН МВД
1.2.		Организация занятости обучающихся «группы риска» во внеурочное время, в т.ч. на каникулах	Охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время	100 – 90 % 90 – 80 % 80-70%	10 8 6	1 раз в полугодие	справка зам. директора по ВР
1.3.		Организация работы по специальным коррекционно-развивающим программам с обучающимися, стоящими на профилактическом учете	Охват программами детей и подростков с девиантным поведением	100 – 90 % 90 – 80 % 80-70%	10 8 6	1 раз в полугодие	справка зам. директора по УВР
1.4.		Результативность работы с педагогами и родителями. Участие в семинарах, педсоветах, малых педсоветах,	Количество педагогов и родителей, вовлеченных в деятельность	100-90% 90 – 80 % 80-70%	10 8 6	1 раз в полугодие	справка зам. директора по УВР

		групповые и индивидуальные консультации					
1.5.		Осуществление взаимодействия со специалистами образовательных учреждений, органов профилактики, социальной защиты, опеки и попечительства, родителями (законными представителями)	Соотношение численности потребителей услуги, подавших заявку в пределах установленных нормативов к численности потребителей, получивших данную услугу	- 90% и более; - 70-89%; - менее 70%	10 5 0	1 раз в полугодие	Журнал учета работы
1.6.		Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и замечаний потребителей услуг, родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб Незначительные замечания (не более 10% от общего кол-ва оказанных	10 5	один раз в месяц	Журнал учета жалоб и предложений
2							
Обеспечение эффективности социально-педагогического сопровождения образовательного процесса 40							
	2.1. Профессиональный рост социального педагога	2.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень 10 баллов; Муниципальный уровень 5 баллов	10	Расчетный период	сертификат

	2.2. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования, обобщение педагогического опыта (мастер-классы, открытые уроки, выступления на конференциях, РМО, ШМО, семинарах)	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования, в том числе в сети интернет на сайтах, имеющих квалификацию СМИ (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю – 15	Всероссийский уровень 7 баллов; Областной уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов; Школьный 1 балл	15	Один раз в год	копии печатных материалов, сертификат, свидетельство
	2.3. Результативное участие в очных и заочных конкурсах	Наличие диплома победителя, призера	При поддержке МОиН РФ: Очные конкурсы: победитель- 15 призер- 10 участник- 8 заочные конкурсы: победитель-8 призер- 6 Остальные конкурсы: очные победитель -10 призер -7 Заочные Победитель – 5 призер - 4	15	Один раз в год	диплом победителя, призера
		Итого 100 баллов				

5.11. Показатели эффективности деятельности педагога-организатора							
число показате-лей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				40		
1.1	Результативная внеурочная деятельность	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных творческих конкурсов, выставок, фестивалей, смотров, акций	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10.	Международный уровень: победитель - 10 баллов; призер - 12 б; Всероссийский уровень: победитель - 10 баллов; призер - 8; областной уровень: победитель - 7 баллов; призер - 6; муниципальный уровень: победитель - 5 балла; призер - 3 б.	10	1 раз в год	Диплом победителя, призера; грамоты, сертификаты

1.2		Активность обучающихся во внеклассных мероприятиях	Процент участвующих к общему числу обучающихся	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов	10	1 раз в полгода	Справка зам директора по ВР
1.3.	Участие в деятельности РДШ	Результативность участия в деятельности РДШ	Участие в проектах РДШ, Днях единых действий	10 мероприятий в полугодие – 10 б; 8 мероприятий -8 б. менее 8 – 16.	10	1 раз в полгода	Справка замдиректора по ВР
1.4		Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	Количество проведенных мероприятий	Каждое мероприятие – 2 балла	10	1 раз в полгода	Справка зам директора по ВР
	Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования				60		
2.1.	Профессиональный рост педагога-организатора	Публикация методических разработок, статей	Наличие опубликованных методических разработок (в том числе в сети Интернет), статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом	Всероссийский уровень 7 баллов;	15	1 раз в год	копии печатных материалов, сертификат

		по вопросам образования	уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 15	Областной уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов;			
2.2.		Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера	Российский уровень победитель 15 баллов; призер 10 баллов;	15	Один раз в год	диплом победителя, призера
2.3.		Результативное участие в областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства: «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Сердце отдаю детям» и др.	Наличие диплома победителя, призера, сертификат участника	Областной уровень: победитель 15 баллов; призер 10 баллов; участник 5 баллов; Муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла	15	Один раз в год	диплом победителя, призера, сертификат участника

2.4.		Наличие обобщенного опыта работы опыта (мастер-классы, выступления на конференциях, РМО,ШМО, семинарах)	Наличие обобщенного опыта работы	Региональный уровень – 10 баллов; муниципальный уровень – 8 баллов	10	1 раз в полгода	сертификат
2.5.	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение курсов повышения квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	На период действия свидетельства	5	1 раз в три года	свидетельство
Итого					100		

5.12.Показатели эффективности деятельности рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий							
число пока- зате- лей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
1	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Наличие/отсутствие жалоб	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Родители-5 обучающиеся- 5 баллов педагоги-10 баллов	20	1 раз месяц	Журнал регистрации жалоб и обращений
Итого					20		

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Размеры
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы
учреждения**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
2	Учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам	0,2

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Размер
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждения по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждения по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Заслуженный учитель», «Почетный работник воспитания и просвещения РФ»	0,1

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессио- нально- квалифика- ционной группе, руб.	Повыша- ющий коэффи- циент	Оклад, должнос- тной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		4160		
1	педагог-организатор (высшее профессиональное образование)		1,8880	8152
2	педагог-организатор, социальный педагог (I квалификационная категория)		2,1878	9447
3	Социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
3 квалификационный уровень		4160		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,7158	7409
2	Воспитатель (I квалификационная		2,1878	9447

	категория)			
3	Воспитатель (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
4 квалификационный уровень		4160		
1	учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет)		1,7158	7409
2	учитель (высшее профессиональное образование), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО), учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)		1,8880	8152
6	учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (I квалификационная категория)		2,1878	9447
8	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профес- сионально- квалифи- кационной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, долж- ностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		3119		
1	техник-программист		1,8000	5828
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
2 квалификационный уровень		3686		
1	Специалист по кадрам, II внутридолжностная категория		1,8005	6889

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
сферы культуры в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси- онально- квалификаци- онной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3 квалификационный уровень		3545		
1	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,3999	8832

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессио- нально- квалифика- ционной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2836		
1	Рабочий по комплексному обслуживанию		1,2597	3709

и ремонту зданий, 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
--	--	--	--

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Коэффициенты
ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях
и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профес- сор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имею- щие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,15	0,11	0,08

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Перечень
должностей работников образования, должностные обязанности
и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля

	кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования