

ПРИНЯТО:
на общем собрании работников
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми
Протокол от 30.08.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом директора
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми
от 30.08.2022 года № 059-08/96-03-01/14

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми

С.В. Чупина С.В. Чупина

«30» августа 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 96» Г. ПЕРМИ**

г. Пермь, 2022 г.

Настоящее положение об оплате труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 96» г. Перми (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Уставом Учреждения, коллективным договором Учреждения, регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

I. Общие положения оплаты труда работников учреждения

1.1. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установление работникам Учреждения выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также иных выплат (далее – Выплаты).

1.2. Положение разработано в целях обеспечения соответствия оплаты труда объему выполняемой работы и материального стимулирования работников к качественному результату, поощрения профессионализма и компетентности работников Учреждения, повышения их заинтересованности в результатах своей деятельности, ответственности за своевременное исполнение должностных обязанностей, проявления инициативы при решении поставленных задач, а также сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, включая работников, работающих по совместительству. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Компенсационные выплаты осуществляются из базовой части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.

5. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.

1.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера по соответствующей категории работников.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

на определенный период (на месяц, на учебный год, и т.д.);

на период выполнения определённой работы, не предусмотренной трудовым договором.

1.8. Размеры выплат определяются в абсолютных размерах или в процентах от должностного оклада (базовой основной части).

1.9. Выплаты устанавливаются приказами руководителя Учреждения.

1.10. В случае возникновения трудового спора по установлению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в надзорные органы, в суд в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Доведение настоящего Положения до сведения работников Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а именно, на общем собрании работников.

1.12. Директор несет ответственность за своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

1.13. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Оплата труда руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами Учредителя.

1.15. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств бюджета Пермского края, а так же средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.16. Начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного на текущий год Планом финансово - хозяйственной деятельности.

1.17. Заработная плата делится на две составляющие – основную (гарантированную) и стимулирующую часть. Основную часть составляют должностной оклад (базовая основная часть) и компенсационные выплаты. Стимулирующую часть составляют выплаты, направленная на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.18. Распределение фонда оплаты труда (далее – ФОТ) осуществляется с использованием специализированного программного обеспечения («1С:Зарплата и кадры»), применяемого для расчета заработной платы .

Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) устанавливается в объеме не менее 65% фонда оплаты труда учреждения. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс (руководителя, административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, рабочих) устанавливается в объеме не более 35% фонда оплаты труда учреждения.

1.19. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- базовой части, рассчитанной на основании ученико-часа;
- должностных окладов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.20. Расчетные листки (Приложение №2) формируются в автоматизированной программе «1С: Зарплата и кадры» муниципальным казенным учреждением «Центр бухгалтерского учета и отчетности в сфере образования» города Перми ежемесячно и направляются по заявлению сотрудника на адрес указанной личной электронной почты. Также возможна выдача расчетного листка по требованию сотрудника лично в руки, или на бумажном носителе через уполномоченное лицо по доверенности. При этом ставится отметка о выдаче расчетного листка и подпись сотрудника (уполномоченного лица) в форме «Ведомость выдачи расчетных листков» (Приложение № 3).

II. Стимулирующие выплаты

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется с участием комиссии по стимулированию (Приложение № 4) Состав комиссии избирается на общем собрании работников и утверждается приказом директора, с обязательным присутствием председателя профкома (при наличии профсоюзной организации) или лица с делегированными полномочиями, а также представителей учителей и иных работников школы.

2.2. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты определяются коллегиальным органом и утверждается Приказом руководителя Учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены работнику на основе критериев и показателей качества и результативности работы, и выплаты, направленные на сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы.

2.4. Настоящим положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты по результатам труда;

единовременные стимулирующие выплаты.

2.5. На выплаты по результатам труда направляется не менее 70% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6. Оценка результативности труда работника осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников Учреждения, проводимого на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложение 4) в абсолютном значении.

2.7. При увольнении работника Учреждения, отработавшего полный месяц, ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника выплачивается в полном объеме. Работнику, отработавшему не полный месяц – пропорционально отработанному времени.

2.8. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную стимулирующую выплату по результатам труда, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты.

2.9. На единовременные стимулирующие выплаты направляется до 30% стимулирующей части фонда оплаты труда

2.10. Единовременные стимулирующие выплаты:

поощрение за выполненную работу, за пределами его должностных обязанностей;

за выполнение особо важных и сложных заданий, при решении внеочередных, сложных и важных задач, поручений руководителя, иных профессиональных достижений;

за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

2.11. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа директора.

2.12. В учреждении устанавливаются следующие виды единовременного премирования:

- за проведение наиболее значимых мероприятий (проведение методического объединения, открытого занятия, выступления на конференции) на городском, региональном, федеральном уровнях,

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения,
- за организацию и выполнение социально значимых проектов, за разовое участие и победу (занятие призового места) в конкурсах профессионального мастерства, ярмарке педагогических инноваций и т.п.
- К праздничным датам и профессиональным праздникам – День учителя, Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества 23 Февраля, Новый год, к новому учебному году, и т.д.

2.13. Распределение вознаграждения по итогам обучения учащихся за истекший учебный год.

2.14. Разовая премия максимальным размером не ограничивается.

2.15. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут быть установлены на определенный период времени как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства, и выплачиваются в виде премий пропорционально отработанному времени.

Все стимулирующие выплаты выплачиваются только при наличии экономии фонда оплаты труда.

Вознаграждение выплачивается в случае поступления целевых денежных средств в образовательное учреждение. Критерии стимулирования приближены к составу и весовым значениям показателей оценочной модели, обозначенным в рейтинге образовательных организаций согласно нормативным документам Министерства образования Пермского края и Правительства Пермского края. Критерии оформляются приказом директора, начисление происходит по результатам заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. Приказ доводится до сведения работников.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, законодательством Пермского края, правовыми актами города Перми, локальными нормативными актами Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Данные выплаты устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ работникам, занятым на перечисленных работах, на основании проведенной аттестации рабочих мест в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

(районный коэффициент) составляют 15% и начисляются на всю заработную плату работника Учреждения.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.4.1. устанавливается доплата при выполнении работ различной квалификации (совмещение должностей), выполняемых с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.2. устанавливается доплата (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.3. устанавливается доплата за сверхурочную работу;

3.4.4. устанавливается доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.4.5. выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящие в основные обязанности Работника, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения. К работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

осуществление классного руководства:

За счет средств регионального бюджета:

| | |
|-----------|--|
| Основание | Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника |
| Условия | Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе исполняющим функции классного руководства |
| Размер | - размер доплаты устанавливается в размере 66,78руб. на одного учащегося. Выплата производится пропорционально отработанному времени. |

За счет средств федерального бюджета:

| | |
|---|---|
| 7 | ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 96» г. ПЕРМИ |
|---|---|

| | |
|-----------|--|
| Основание | Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника |
| Условия | Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе осуществляющие функции классного руководства. При осуществлении функции классного руководства в двух и более классов размер доплаты составляет 10000 руб. |
| Размер | - размер доплаты составляет: 5 000 руб. за осуществление функции классного руководства в одном классе; 10000 руб. за осуществление функции классного руководства в двух и более классах; - не зависит от количества учащихся в классе; - выплата производится пропорционально отработанному времени. |

3.4.6. Все компенсационные выплаты рассчитываются пропорционально отработанному времени.

IV. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

- 12.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по категориям персонала могут быть установлены и выплачены социальные выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда и связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения – материальная помощь.
- 12.2. Материальная помощь выплачивается по заявлению Работника в следующих случаях и размерах:
- 12.2.1. стихийного бедствия, чрезвычайного происшествия (пожар, наводнение, кража, теракт)- до 5000,00 рублей;
 - 12.2.2. При рождении ребенка в семье работника – до 5 000 рублей.
 - 12.2.3. В связи смертью работника членам его семьи – до 5 000 рублей.
 - 12.2.4. В связи смертью ближайших родственников работника (мать, отец, супруг/супруга, ребенок) – до 5 000 рублей.
 - 12.2.5. В связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, и далее каждые пять лет со дня рождения) – до 5 000 рублей.
 - 12.2.6. На оздоровление 1 раз в год в зависимости от категории работников – до 5 000 рублей.
 - 12.2.7. В связи с постигшим работника стихийным бедствием (пожар, наводнение), хищением имущества, увечьем, смертью работника (выплата производится ближайшим родственникам работника) или его близких родственников – до 5 000 рублей.

12.2.8. К праздничным датам и профессиональным праздникам – День учителя, Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества 23 Февраля, Новый год, к новому учебному году, и т.д.

12.2.9. В связи со сложившимся тяжелым материальным положением.

- 12.3. Материальная помощь по основаниям, указанным в пункте 12.2. настоящего Положения оказывается по решению директора учреждения, оформленного приказом. Решение принимается индивидуально по каждому заявлению работника.
- 12.4. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по категориям персонала по решению директора учреждения при согласовании с профкомом может быть выплачена материальная помощь всем работникам к новому учебному году.
- 12.5. Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 25000,00 рублей в течение одного календарного года.

V. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 12.6. Заработная плата работника перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.
- 12.7. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в следующие сроки:
- заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, в размере должностного оклада (тарифной ставки) и компенсационных выплат за работу в тяжелых, вредных и/или опасных условиях труда за фактически отработанное время по 15 число включительно расчетного месяца, на основании табеля учета рабочего времени;
 - заработная плата за вторую половину расчетного месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным, выплачивается в размере должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных выплат за работу в тяжелых, вредных и/или опасных условиях труда за вторую половину расчетного месяца, других компенсационных и/или стимулирующих выплат по итогам работы за расчетный месяц с учетом фактически отработанного времени на основании табеля учета рабочего времени.
- 12.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 12.9. При выплате заработной платы работники извещаются в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний. Форма расчетного листка в Приложении 2.
- 12.10. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

VI. Депремирование

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания Руководитель Учреждения может принять решение о лишении (выговор) или уменьшении (замечание) стимулирующих выплат на основании приказа о дисциплинарном взыскании за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины:

выговора на период четверти в размере до 25%;

замечания на период месяца в размере до 20%;

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и надбавок производятся на основании служебной записки заместителя директора и утверждается руководителем Учреждения.

VII. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение принимается в порядке, предусмотренном для принятия локальных актов в уставе Учреждения.

6.2. Изменения в Положения вносятся в том же порядке, как и само Положение.

6.3. Настоящее Положение действует до внесения в него изменений или принятия нового Положения, регулирующего вопросы установления стимулирующих выплат, в части не противоречащей законодательству РФ.

| | |
|----|---|
| 10 | ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 96» г. ПЕРМИ |
|----|---|

Приложение 1
к Положению по оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми

Размер должностных окладов по должностям педагогических работников, включенным в профессиональные квалификационные группы

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада, руб. |
|----------------------------|---|----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог | 10153,00 |
| 3 квалификационный уровень | педагог-психолог | 11020,00 |
| 4 квалификационный уровень | учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | 11112,00 |

Повышающие коэффициенты к должностным окладам, устанавливаемые педагогическим работникам:

| Виды повышающих коэффициентов к должностным окладам | Размеры коэффициентов |
|---|-----------------------|
| за педагогический стаж до 3 лет | 0,20 |
| за педагогический стаж от 3 до 8 лет | 0,10 |
| за педагогический стаж от 8 до 14 лет | 0,15 |
| за педагогический стаж от 14 до 20 лет | 0,20 |
| за педагогический стаж более 20 лет | 0,25 |
| за ученую степень доктора наук (по профилю (направлению) работы) | 0,20 |
| за ученую степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы) | 0,10 |
| за наличие государственной награды за работу в сфере образования | 0,10 |
| за наличие отраслевой награды, за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации | 0,05 |
| за II квалификационную категорию | 0,10 |
| за I квалификационную категорию | 0,20 |
| за высшую квалификационную категорию | 0,30 |
| за статус "педагог-исследователь" | 0,30 |

| | |
|----|---|
| 11 | ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 96» г. ПЕРМИ |
|----|---|

Примечание:

- коэффициент за педагогический стаж устанавливается на основании документа о стаже с даты достижения соответствующего стажа;
- коэффициент за ученую степень устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень с даты принятия решения о выдаче диплома;
- коэффициент за награду устанавливается при наличии подтверждающего документа с даты присвоения, награждения. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты);
- коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при наличии приказа Министерства образования Пермского края с даты вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер должностного оклада руководителя в зависимости от категории образовательного учреждения и количества учащихся устанавливаются в следующих размерах:

| Категория учреждения | Максимальный и минимальный должностные оклады руб. |
|---------------------------------|---|
| Общеобразовательные учреждения: | |
| До 500 учащихся | 20102 |
| От 500 до 750 учащихся | 21251 |
| От 751 до 1000 учащихся | 22514 |
| От 1001 до 1300 учащихся | 26305 |
| От 1301 до 2000 учащихся | 26765 |
| Более 2000 учащихся | 28718 |

Повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителей при наличии отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс:

| Вид повышающего коэффициента к должностному окладу | Размер коэффициента |
|---|---------------------|
| Наличие отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс (за каждое здание) | 0,1 |
| За суммарную удаленность отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс: | |
| До 1000 метров | 0 |
| От 1001 до 2000 метров | 0,1 |
| От 2001 до 3000 метров | 0,2 |

| | |
|----|---|
| 12 | ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 96» г. ПЕРМИ |
|----|---|

| | |
|------------------|-----|
| Свыше 3001 метра | 0,3 |
|------------------|-----|

Сумма повышения должностного оклада рассчитывается исходя из должностного оклада, зависящего от категории образовательного учреждения и количества учащихся, и размера соответствующего повышающего коэффициента.

Должностной оклад руководителя учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливается учредителем в фиксированном размере, установленном приказом Департамента образования администрации г. Перми.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента образования администрации города Перми.

Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников муниципальных учреждений города Перми, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности до 5.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-50% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется правовым актом департамента образования администрации города Перми, регламентирующим выплаты стимулирующего характера и иные выплаты руководителям муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми. Порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителя определяется локальными нормативными актами учреждения.

К должностным окладам руководителей, заместителей руководителей устанавливаются повышающие коэффициенты:

| Основания для повышения должностных окладов | Коэффициент к должностным окладам |
|---|-----------------------------------|
| За ученую степень доктора наук (по профилю (направлению) работы) | 0,20 |
| За ученую степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы) | 0,10 |
| За наличие государственной награды (за работу в сфере образования) | 0,10 |
| За наличие отраслевой награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки) | 0,05 |
| За высшую квалификационную категорию | 0,30 |
| За статус руководитель-исследователь | 0,30 |

| | |
|----|---|
| 13 | ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 96» г. ПЕРМИ |
|----|---|

Примечание:

- коэффициент за ученую степень устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень.
- коэффициент за награду устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты),
 - коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при наличии приказа Министерства образования Пермского края.

Размеры должностных окладов по должностям служащих, включенным в профессиональные квалификационные группы :

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Наименование профессии | размер должностного оклада, руб. |
|---|------------------------------------|---|----------------------------------|
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня | первый квалификационный уровень | лаборант, секретарь руководителя, техник-программист | 6791,00 |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня | второй квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 7373,00 |
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня | четвертый квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно-должностное наименование «ведущий» | 11885,00 |

Приложение 2
к Положению по оплате труда
работников
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____
Фамилия имя отчество

К выплате:

Организация:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

| Вид | Период | Рабочие | | Оплачен о | Сумма | Вид | Период | Сумма |
|-------------------|--------|---------|------|--------------|-------|--|--------|-------|
| | | Дни | Часы | | | | | |
| Начислено: | | | | | | Удержано: | | |
| | | | | | | Выплачено: | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | Выплата в межрасч етный период | | |

| | | | |
|----------------------------|------|----------------------------------|------|
| Долг предприятия на начало | 0.00 | Долг предприяти я на конец | 0.00 |
|----------------------------|------|----------------------------------|------|

Общий облагаемый доход:

| | |
|----|---|
| 15 | ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 96» г. ПЕРМИ |
|----|---|

Приложение 3
к Положению по оплате труда
работников
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми

(наименование учреждения)

Ведомость выдачи расчетных листков за _____ 20 ____ г.

| ФИО | Дата выдачи расчетного листка | Подпись | Примечание |
|-----|----------------------------------|---------|------------|
| | | | |

Приложение 4

к Положению по оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми

**Критерии и показатели качества труда работников МАОУ «СОШ № 96» г. Перми
для определения стимулирующих выплат**

| <u>УЧИТЕЛЬ</u> | | | | |
|-----------------------|--|---|--|---|
| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичность оценки/установления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты в рублях</i> |
| 1 | Качество и результативность работы в предыдущем учебном году | Результаты ЕГЭ, ОГЭ (относительно средних результатов по городу), мониторинговых исследований уровня обученности обучающихся 4, 7 классов; | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 3000,00 рублей в месяц в течение учебного года, следующего за ЕГЭ, ОГЭ – за подготовку обучающихся на уровне среднего по городу и выше (русский язык, математика, предметы по выбору, ЕГЭ- выше 80 баллов, ОГЭ- выше 90 баллов) за одного высокобалльника. До 3000,00 рублей в месяц в течение учебного года за результаты мониторингов 4, 7 классов на уровне среднего по городу и выше (математика, русский язык) |
| 2 | Внеурочная деятельность | Подготовка обучающихся к участию в предметных олимпиадах, НПК, участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках; мониторинг предметных знаний и организация ВПР. Развитие творческих способностей учащихся: -средствами вокально-хоровой деятельности»; - театральной деятельности в развитии артистизма детей школьного возраста (школьный театральный кружок); - Школьный пресс-центр ; - За проведение мероприятий с молодыми педагогами (молодыми специалистами) в рамках наставничества - Школьный музей в котором дети получают новые знания, принимают участие в образовательных мероприятиях, реализуют собственные идеи. Разработка и внедрение образовательный процесс авторских программ педагогическими работниками, значительный вклад в развитие учебного кабинета (в т.ч. подготовка кабинета к новому учебному году, оформление | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 15000,00 рублей в месяц |

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---------------------------------|---|
| | | <p>школы к праздникам) соответствие его СанПиН, соответствующее оформление и содержание и т.д., Ведение краткосрочных практико – и продуктоориентированных курсов по выбору в 1-9 классах, профессиональных проб; Проведение внеклассных мероприятий, не входящих в план воспитательной работы школы, по инициативе учителя; Руководство проектами: Работа по углубленным программам воспитания; « Родина большая и малая»; Проектная и исследовательская работа ; Оказания профориентационной поддержки учащимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности «Билет в будущее»; Центр детских инициатив (совет командиров, совет старшеклассников, совет знаменных групп); Юный эколог, юный химик; руководство проектной деятельностью старших классов(10-11кл); Проектная деятельность по ФГОС (1кл, 5кл) поддержка информационно-коммуникационной образовательной платформы «Сферум»</p> | | |
| 3 | Проверка тетрадей | | 2 раза в год (сентябрь, январь) | <p>Учителям начальных классов – 1000,00 рублей за один класс Учителям русского языка – из расчета 1500,00 рублей за 18 часов, пропорционально установленной учебной нагрузке Учителям математики - из расчета 800,00 рублей за 18 часов, пропорционально установленной учебной нагрузке Другим учителям-предметникам - из расчета 500,00 рублей за 18 часов, пропорционально установленной учебной нагрузке</p> |
| 4 | Качество и результативность работы | Наличие призеров и победителей муниципального и регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников | 2 раза в год (сентябрь, январь) | За каждого призера и победителя до 5000,00 рублей в месяц в течение учебного года. |

| | | | | |
|---|---|---|---------------------------------|---------------------------|
| 5 | Профессиональные достижения | <p>Участие в разработке и реализации проектов различного уровня, социально-значимых акциях, направленных на развитие ОУ,</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование позитивного имиджа школы, ---Результаты участия в профессиональных конкурсах, грантах, др, - Публичное представление педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, - Преподавание углубленных, профильных курсов, апробация новых программ, разработка авторских программ - Повышение профессионального уровня | единовременно | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | За работу, направленную на развитие учреждения | Увеличение доли доходов от приносящей доход деятельности в общем объеме средств учреждения | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 2000,00 рублей в месяц |
| 7 | Результативность выполнения обязанностей классного руководителя | <ul style="list-style-type: none"> - Организация общешкольных мероприятий, не входящих в общешкольный план воспитательной работы, - Участие класса в мероприятиях различного уровня, повышающих имидж школы, - Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учете; - Организация платного питания в средней и старших классов не менее 85%; - Сохранность контингента; - Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций; - Организация экскурсий, поездок; - Отсутствие пропусков учащимися учебных занятий без уважительной причины - Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся, привитию навыков ЗОЖ: <p>Качественное ведение документации (личных дел учащихся, журналов КСК, КВ, внеурочной деятельности, элективных курсов, рабочих программ, программ развития классного коллектива). Своевременная сдача отчетов.</p> | Ежемесячно | До 5000,00 рублей в месяц |

| | | | | |
|----|---|--|--|---|
| 8 | Исполнительская дисциплина | Своевременное заполнение документов строгой отчетности, Своевременное заполнение документации на электронных носителях (ЭПОС), | Ежемесячно | Доля качественно заполненного электронного журнала в ИС «ЭПОС ШКОЛА» -не менее 98% -1000,00 рублей в месяц, менее 98% - 500,00 рублей в месяц; - Доля учащихся, активных пользователей ИС «ЭПОС ШКОЛА» -не менее 80% -500,00 рублей в месяц, менее 80% - 300,00 рублей в месяц; - Доля родителей, активных пользователей ИС «ЭПОС ШКОЛА» -не менее 50% - 500,00 рублей в месяц, менее 50% - 300,00 рублей в месяц; |
| 9 | Результативность воспитательной работы | Работа по выявлению детского и семейного неблагополучия и организация работы по его коррекции: - заполнение карты пед. наблюдений в ИС «Траектория» - разработка ИПК и его реализация для детей группы риска, СОП - охват детей группы риска и СОП внеурочной занятостью; | Ежемесячно | - Доля заполненных карт педагогических наблюдений в ИС «ТРАЕКТОРИЯ» Классными руководителями, социальным педагогом – не менее одного раза в две недели -1000,00 рублей в месяц за один класс; - Доля заполненных карт педагогических наблюдений в ИС «ТРАЕКТОРИЯ» Классными руководителями, социальным педагогом – менее одного раза в две недели -0,00 рублей в месяц, за один класс; Отсутствие пропусков – до 1000,00 рублей в месяц |
| 10 | Организация физкультурно – оздоровительной работы | - Выполнение учащимися норм ГТО (100% учащихся от плана сдачи); - Отсутствие травматизма на уроках физической культуры (за каждую четверть) - популяризация и развитие черлидинга, волейбола | 2 раза в год (сентябрь, январь) | до 5000,00 рублей в месяц |
| 11 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема | До 15000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |

| | | выполняемых работ | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|
| <u>УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД</u> | | | | |
| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичность оценки/установления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты в рублях</i> |
| 1 | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Положительная динамика коррекции речи обучающихся; Увеличение количества воспитанников охваченных логопедической помощью (больше согласованных утвержденных норм нагрузки), Групповое и индивидуальное консультирование, проведение открытых занятий. Качество успеваемости обучающихся (по результатам диагностики) | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц |
| 2 | Профессиональные достижения | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, Повышение квалификационной категории | единовременное | До 5000,00 рублей в месяц |
| 3 | Методическая деятельность | Публикации, Проведение мастер-классов, выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 4 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, со стороны родителей; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 5 | Информационная открытость | Подготовка документов для информационного сайта образовательного учреждения: - систематическое обновление информации - эпизодическое обновление | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |

| | | | работ | |
|----------------------------------|---|---|--|---|
| <u>УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ</u> | | | | |
| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичнос ть оценки/устан овления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты в рублях</i> |
| 1 | Качество и результативность работы | Положительная динамика коррекции речи обучающихся; Увеличение количества воспитанников охваченных логопедической помощью (больше согласованных утвержденных норм нагрузки), Групповое и индивидуальное консультирование, проведение открытых занятий. | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 2 | Профессиональные достижения | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, Повышение квалификационной категории | единовремено | До 5000,00 рублей в месяц |
| 3 | Методическая деятельность | Публикации, Проведение мастер-классов, выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 4 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, со стороны родителей; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 5 | Информационная открытость | Подготовка документов для информационного сайта образовательного учреждения: - систематическое обновление информации - эпизодическое обновление | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 7000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |
| <u>СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ</u> | | | | |
| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичнос ть оценки</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты, в рублях</i> |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| 1 | Качество и результативность работы | Профилактическая работа по снижению количества учащихся, состоящих на учете в КДН; Проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений; Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (поддержка одаренных детей и детей с низкой мотивацией к учебе); Качественная организация взаимодействия с заинтересованными ведомствами по оказанию своевременной адресной помощи обучающимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц |
| 2 | Профессиональные достижения | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, Повышение квалификационной категории | единовремено | До 5000,00 рублей в месяц |
| 3 | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | Участие в разработке реализации проектов, программ, связанных образовательной деятельностью. Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 4 | Исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами социально-психологической поддержки; Подготовка и ведение документов с подопечными детьми, Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 5 | Информационная открытость | Подготовка документов для информационного сайта образовательного учреждения: - систематическое обновление информации - эпизодическое обновление | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |
| <u>ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОБЖ</u> | | | | |
| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичность</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты, в рублях</i> |

| | <i>работы</i> | | <i>оценки/установления</i> | |
|----------------------|---|--|--|--|
| 1 | Качество и результативность работы | Организация пропускного режима; Отсутствие несанкционированного входа выхода учащихся, сотрудников, гостей, родителей из школы; Качественное ведение документации по ГО, воинскому учёту, охране труда, антитеррору; Участие обучающихся в конкурсах, смотрах и др. по ОБЖ и гражданской обороне. Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне Проведение открытых уроков, мастер-классов, классных часов, внеклассных мероприятий с применением современных форм, методов обучения и воспитания. Привлечение к учебному процессу специалистов специализированных учреждений, организаций (военкоматы, управление ГО и ЧС и т.п.) | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 15000,00 рублей в месяц |
| 2 | Профессиональные достижения | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, Повышение квалификационной категории | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 3 | Методическая деятельность | Наличие выступлений на методических и педагогических советах, объединениях и др.; Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 4 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 5 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |
| <u>ЗАВХОЗ</u> | | | | |
| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | | <i>Периодичность оценки/установления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты в рублях</i> |

| | | <i>овления</i> | |
|---|---|--|--|
| 1 | Соблюдение санитарно- гигиенических норм в соответствии с нормами СанПиН , правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 12000,00 рублей в месяц |
| 2 | Выполнение необходимых объёмов текущих и капитальных ремонтов, обеспечение их сметной документацией | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 3 | Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий,сооружений, хозяйственного инвентаря | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц |
| 4 | Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 5 | Материально-техническая обеспеченность учебного процесса | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.; Состояние пришкольной территории | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 7 | Качественное ведение документации по противопожарной и электробезопасности, охране труда, электро и водопотреблению, техническому обслуживанию здания. | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 8 | Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году | единовремено | До 5000,00 рублей |
| 9 | Соблюдение исполнительской дисциплины, Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 10 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |
| <u>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</u> | | | |

| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичность оценки/установления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты, в рублях</i> |
|------------------|---|---|--|---|
| 1 | Обеспечение качественного образования | Показатели качества выпускников на уровне региона (аттестация в форме ЕГЭ, аттестация в 9-ом классе, мониторинговых исследований уровня обученности обучающихся 4, 7 классов, Организация и проведение промежуточной аттестации, зачетных недель, Достижение учащимися более высоких показателей качества по сравнению с предыдущим периодом, Организация участия в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях, Разработка и участие в экспериментальных и инновационных проектах | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем. |
| 2 | Кадровые ресурсы учреждения | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; Организация работы по наставничеству молодых специалистов; Организация аттестации педагогических кадров; Организация своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров; | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем. |
| 3 | Эффективность управленческой деятельности | Исполнительская дисциплина; Качественное ведение документации; Высокий уровень мониторинга воспитательного процесса; Своевременное проведение замены уроков; Участие в районных и школьных мероприятиях; Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. ; Эффективный и напряженный труд; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем. |
| 4 | Профессиональные достижения | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, Повышение квалификационной категории | единовремен но | До 5000,00 рублей в месяц |
| 5 | Информационная открытость | Своевременное обновление и пополнение информации на сайте в соответствии с нормативно закрепленным перечнем сведений о деятельности образовательной организации. Размещение информации, отчетов (актуальное состояние) | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях | До 15000,00 рублей в месяц в |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |
|--|--|--|---|

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичность оценки/установления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты, в рублях</i> |
|--------------|--|---|--|---|
| 1 | Обеспечение качественного образования | Организация и проведение внутришкольных конкурсов; Высокие результаты мониторинга уровня воспитанности обучающихся; Организация участия в олимпиадах, творческих конкурсах, внеклассных мероприятиях, научно-практических конференциях и др.; Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время; Участие педагогов организации в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем. |
| 2 | Сохранение здоровья учащихся | Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей. Работа по профилактике ПАВ; Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем. |
| 3 | Социальные критерии | Своевременное и качественное ведение банков данных на детей и семьи. Обеспечение устойчивой связи с ОДН, КДН Результативность профилактической работы с несовершеннолетними. | 2 раза в год (сентябрь, | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем. |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | | Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | январь) | |
| 4 | Эффективность управленческой деятельности | Исполнительская дисциплина; Участие в районных, областных и школьных мероприятиях; Работа по подготовке к новому учебному году; Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся; Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса; Организация и проведение мероприятий уставной деятельности учреждения, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (семинары, конференции, мастер-классы), Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения, Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем. |
| 5 | Профессиональные достижения | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, Повышение квалификационной категории | единовремен но | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | Информационная открытость | Обновление школьного сайта (по направлениям), сведений по воспитательной деятельности | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 7 | Управленческая инициатива по развитию организации | Участие организации в социальных проектах; Эффективный и напряженный труд | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 8 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 15000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |

СЕКРЕТАРЬ РУКОВОДИТЕЛЯ (ДИРЕКТОРА)

| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Периодичность оценки/установления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты в рублях</i> |
|------------------|--|--|--|
| 1 | Своевременное и качественное выполнение поручений директора учреждения. | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 2 | Использование эффективных форм и технологий обработки документации | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 3 | Высокая степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса. | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 4 | Исполнительская дисциплина: Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 5 | Информационная открытость: Своевременное обновление и пополнение информации на сайте в соответствии с нормативно закрепленным перечнем сведений о деятельности образовательной организации. Размещение информации, отчетов (актуальное состояние). | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 12000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА

| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Периодичность оценки/установления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты в рублях</i> |
|------------------|---|--|--|
| 1 | Качественное и своевременное ведение документации; результативность выполнения наиболее сложных | 2 раза в год | До 10000,00 рублей в месяц |

| | | | |
|--------------------------------|--|---|--|
| | (внеочередных) работ и достижение высоких показателей | (сентябрь, январь) | |
| 2 | Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц |
| 3 | Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации, Использование базы данных, процедур хранения, передачи и обработки информации. | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц |
| 4 | Высокая степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса. | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц |
| 5 | Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.); Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся; Эффективный и напряженный труд | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 10000,00 рублей в месяц |
| 6 | Информационная открытость: Своевременное обновление и пополнение информации на сайте в соответствии с нормативно закрепленным перечнем сведений о деятельности образовательной организации. Размещение информации, отчетов (актуальное состояние). | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 7 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 15000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |
| <u>ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ</u> | | | |
| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичность оценки/установления</i> |
| 1 | Эффективность методов и способов работы | Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, педагога-психолога пед. советах, родит. собраниях; Оказание консультативной помощи | 2 раза в год (сентябрь, январь) |
| | | | <i>Размер стимулирующей выплаты, в рублях</i> |
| | | | До 10000,00 рублей в месяц |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| | педагогическому сопровождению обучающихся | педагогам школы; Создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся (по результатам анкетирования по факту предоставления материалов, взаимопосещения уроков, мероприятий.) Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся, привитию навыков ЗОЖ; Адаптация вновь поступивших обучающихся; | | |
| 2 | Внеурочная деятельность | Организация деятельности обучающихся вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога; Совет старшеклассников: развитие самоуправления в школе ; Развитие добровольчества (обучение учащихся волонтерскому и вожатскому делу), Дополнительные работы, которые не учтены в должностных обязанностях работников, не связанные с учебным процессом, выполняемые во внеурочное время | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 15000,00 рублей в месяц |
| 3 | Профессиональные достижения | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, Повышение квалификационной категории | единовременное | До 5000,00 рублей в месяц |
| 4 | Соблюдение исполнительской дисциплины | Оценка за соблюдение трудовой дисциплины, оформление документации, Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 5 | Информационная открытость | Обновление школьного сайта (по направлениям), сведений по воспитательной деятельности | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 6 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |

| | | выполняемых работ | |
|----------------------------------|--|--|--|
| <u>ТЕХНИК ПРОГРАММИСТ</u> | | | |
| 1 | Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 2 | Ведение официального сайта школы (сбор, обработка, оформления, публикации информации с процессом интерактивной коммуникации). | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 3 | За исполнительскую дисциплину при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 5000,00 рублей в месяц |
| 4 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |

Педагог дополнительного образования

| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии качества и результативности работы</i> | <i>Показатели</i> | <i>Периодичность оценки/установления</i> | <i>Размер стимулирующей выплаты, в рублях</i> |
|--------------|--|---|--|---|
| 1 | Обеспечение индивидуального подхода при реализации основных образовательных программ дополнительного образования | Включенность обучающихся в деятельность учреждения (участие в подготовке и проведении мероприятий, акций, соревнований), в том числе по самоуправлению; Реализация мер по профилактике правонарушений у несовершеннолетних; Удовлетворенность родителей деятельностью педагога (оценивается по результатам | 2 раза в год (сентябрь, январь) | До 15000,00 рублей в месяц |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| | | анкетирования родителей по факту предоставления материалов) | | |
| 2 | Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ | | В случаях расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | До 10000,00 рублей в месяц в соответствии с достигнутой договоренностью между работником и работодателем с учетом объема увеличения. |