

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»
Теленков Е. А.
Приказ № 136 от 01.09.2023



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и выплатах стимулирующего характера работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Кировска».

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Кировска от 01.04.2020 № 356 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования» и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Примерным положением.

1.4. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются 7-го и 22-го числа каждого месяца.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения формируется на

календарный год отдельно, исходя из лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению получателями бюджетных средств городского бюджета и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании ФОТ учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Оплата труда педагогических и иных работников осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов ФОТ учреждения (без учета части ФОТ, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Штатное расписание учреждения формируется директором МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска» в пределах базовой, стимулирующей и компенсационной частей ФОТ.

В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. При формировании ФОТ работников учреждения (за исключением учителей учреждения) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТк} = 70 \text{ процентов ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \text{ процентов ФОТ}.$$

При формировании ФОТ учителей учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТк} = 60 \text{ процентов ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 40 \text{ процентов ФОТ}.$$

2.4. При формировании ФОТ работников учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в ФОТ учреждений не более 40%.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Для работников учреждение размеры окладов устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Положению).

3.4. Положением по оплате труда работников учреждение устанавливается размер оклада работнику.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона окладов не допускается.

Для эффективности распределения бюджетных ассигнований суммированный учет времени считать месяц, отработанные сверх нормы часов считать один раз в месяц.

3.5. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются директором учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.6. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый оклад, относятся:

1) коэффициент за квалификационную категорию:

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию – 10%;

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 15%;

2) коэффициент за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений:

- педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, реализующих программы профессиональной подготовки для выпускников образовательных организаций с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), не имеющих основного общего или среднего общего образования (группах компенсирующего характера) – 20%;

- педагогическим работникам, работающим с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении и детьми – инвалидами на дому – 20%;

- в классах профильного обучения (преподавание профильных предметов) – 20%;

- в коррекционных классах – 20%;

- в классах с углубленным изучением отдельных предметов – 20%.

3) коэффициент за стаж работы:

- 0% - без стажа работы;

- 3% - стаж работы 1 - 2 года;

- 4% - стаж работы 3 - 4 года;

- 5% - стаж работы 5 - 9 лет;

- 10% - стаж работы 10 - 14 лет;

- 15% - стаж работы 15 — 19 лет;

- 20% - стаж работы 20 лет и более.

4) коэффициент за сложность и интенсивность педагогической работы:

- 8% учителям русского языка и литературы, математики, физики, английского языка и начальных классов;

- 4% учителям истории и обществознания, биологии, химии, географии, информатики и ИКТ;
- 4% учителям, работающим по адаптированным образовательным программам (умственной отсталостью (тяжелые интеллектуальные нарушения)), в том числе с детьми – инвалидами на дому;
- 2% учителям природоведения, музыки, МХК, ИЗО, технологии, физкультуры, ОБЖ.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.4. Новый оклад рассчитывается как сумма оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

4.5. При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих новый оклад, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу.

4.6. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и директором, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.7 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

5. Персональный повышающий коэффициент

5.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года к окладам работников учреждений.

5.2. Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен руководителем учреждения по следующим показателям:

- за сложность, важность выполняемой работы, уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уровень профессиональной подготовленности.

5.4 Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов, но не более 200 процентов от оклада.

5.5. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату персонального повышающего коэффициента, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - вредных или опасных работах: 4% поварам по результатам специальной оценки рабочих мест;
 - в местностях с особыми климатическими условиями.
- 2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство в размере 8000 рублей при наполняемости общеобразовательного класса 25 человек или 12 человек при наполняемости коррекционного класса (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера));
 - проверка письменных работ:
 - 1) 8% доплачивается учителям математики 5–11 классов с учетом объема учебной нагрузки;
 - 2) 12% доплачивается учителям русского языка и литературы 5–11 классов с учетом объема учебной нагрузки;
 - 3) 6% доплачивается учителям английского языка 2–11 классов с учетом объема учебной нагрузки;
 - 4) 8% доплачивается учителям начальных классов независимо от объема учебной нагрузки (в классах с числом учащихся более 15 человек);
 - 5) 4% доплачивается учителям начальных классов независимо от объема учебной нагрузки (в классах с числом учащихся менее 15 человек);
 - 6) 4% учителям истории, обществознания, географии, биологии, химии, физики, информатики 5-11 классов с учетом объема учебной нагрузки.
 - заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими — 10%;
 - руководство методическими объединениями — 10-15% (с учетом количества членов методического объединения);
 - другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты;
 - сверхурочная работа;
 - работа в ночное время;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - работа с библиотечным фондом.
- 3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.2. Для установления выплаты работникам, занятым на тяжелых работах,

работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда проводится специальная оценка условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка условий труда по условиям труда проводится в порядке, установленном трудовым законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Указанная выплата при переходе на новую систему оплаты труда устанавливается всем работникам, получавшим её ранее.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Совместительство в свободное от основной работы время производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки: за фактически выполняемый объем работы на условиях, определенных трудовым договором.

6.5. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 06.00 часов) оплачивается в повышенном размере. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% от должностного оклада согласно ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (приложение №3) за каждый час работы в ночное время. Ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год

6.7. За работу с библиотечным фондом учебников в школе устанавливается доплата до 20% от должностного оклада согласно ПКГ «Должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

6.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.9. Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В учреждении устанавливаются следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за высокие результаты работы;
- за классность;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ученую степень, ученое звание;

- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации) в размере 5 000,00 руб. (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);

- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10 000,00 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);

- педагогу - молодому специалисту;

- за библиотечный стаж работы:

- 1) 20% - от 5 до 10 лет;
- 2) 25% - от 10 до 15 лет;
- 3) 30% - от 15 до 20 лет;
- 4) 35% - от 20 до 25 лет;
- 5) 40% - свыше 25 лет;

- за выполнение функциональных обязанностей руководителя школьного спортивного клуба в размере 30%;

- за выполнение функциональных обязанностей руководителя школьного театра 30%;

- за выполнение функциональных обязанностей руководителя школьного хора 30%;

- за выполнение функциональных обязанностей руководителя школьного музея 30%.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, четверть, полугодие, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

7.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера

устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений.

7.3. Увеличение стимулирующей части ФОТ может осуществляться за счет:

- оптимизации соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизации штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизации структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передачи непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованного снижения расходов на выплаты компенсационного характера.

7.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

7.5. При наличии дисциплинарного взыскания сумма премии работника снижается на 10% от размера премии, начисленной ему в зависимости от результатов работы.

7.6. Снижение размера премии производится в расчетном периоде по решению руководителя учреждения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

7.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю;
- главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7.9. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.10. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

8. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

8.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если рассчитанная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

8.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к

начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

8.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выплат единовременной премии, материальной помощи, дополнительной оплаты за классное руководство и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

8.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

9. Порядок исчисления заработной платы

9.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- со дня достижения соответствующего стажа и (или) предоставления документа, подтверждающего стаж;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска» является основным местом работы, ее объем должен составлять не менее 18 часов в неделю.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директором школы, определяется Учредителем.

9.4. Должностной оклад преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы непосредственно по курсу ОБЖ в объеме 6 - 9 часов в неделю.

При объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю оплата производится в размере 0,5 должностного оклада.

При объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ сверх 9 часов неделю производится дополнительная оплата в порядке и на условиях, установленных для учителей.

9.5. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

9.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций

(включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

9.7. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.

9.8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы при индивидуальном обучении на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения образования.

9.9. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его оклада.

9.10. Финансовое обеспечение образовательной деятельности на организацию обучения и воспитания детей, находящихся на длительном лечении, и детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе по адаптированным основным общеобразовательным программам, на дому осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Оплата труда за образование детей, нуждающихся в длительном лечении, детей - инвалидов по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому осуществляется в соответствии с настоящим Положением и Положением об организации обучения по основным общеобразовательным программам на дому, утвержденным учреждением.

Если период индивидуального обучения, обучающегося не превышает двух месяцев, производится почасовая оплата, в остальных случаях оплата в соответствии с тарификацией.

9.11. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска» применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.12. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой, в связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные ст. 157 ТК РФ.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

10. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов 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).

10.2. Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

10.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или архивных справок.

10.4. В стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нормативным правовым актам в области образования;
- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы на один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу с Указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;

10.5. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме

периодов, предусмотренных в пункте 10.4.

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

10.6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 10.4. и 10.5. настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания;

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов.

10.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемых помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

10.8. Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления ему размеров минимальных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление размеров минимального должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.9. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер минимального оклада, предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

11. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

11.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

11.2. Оклад руководителя учреждения, организации, определяемый трудовым договором с работодателем, состоит из базового оклада, учитывающего масштаб управления, и повышающих коэффициентов за специфику деятельности учреждения.

11.3. Размер оклада состоит из базового оклада, умноженного на сумму повышающих коэффициентов за специфику деятельности учреждения.

11.4. Базовый оклад для руководителя образовательного учреждения устанавливается в следующих размерах:

- для учреждений с численностью до 500 детей - 26 582 рублей;
- для учреждений с численностью от 500 до 700 детей - 30 672 рубля;
- для учреждений с численностью от 700 и выше детей - 36 123 рубля.

11.5. Размер повышающих коэффициентов за специфику деятельности устанавливается в следующих размерах:

- для муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классах) - 0,20;
- для муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы профильного или углубленного обучения - 0,20;

11.6. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

11.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в процентах к окладам или в абсолютных размерах.

11.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению. Премия за основные результаты работы за год устанавливается при условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

11.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя) определен постановлением администрации г. Кировска Мурманской области от 12.05.2017 № 586 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Кировска и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий».

12. Условия оплаты труда работникам оздоровительного учреждения с дневным пребыванием детей

12.1. В каникулярный период на базе МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска» по приказу Комитета образования, культуры и спорта администрации города Кировска может быть открыто детское оздоровительное учреждение с дневным пребыванием детей (далее – оздоровительное учреждение).

12.2. Должностной оклад (ставка), образуется путем умножения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

12.3. Размеры окладов по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) устанавливаются локальными нормативными актами МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска».

12.4. Руководитель МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска» устанавливает размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- особенности труда работников организаций;
- квалификационную категорию;
- стаж работы.

12.5. В случаях, когда работнику полагается повышение должностного оклада по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется путем сложения повышающих коэффициентов по всем основаниям. При этом должностной оклад рассчитывается как умножение минимального оклада на образовавшийся повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности»

13. Заключительные положения

13.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах ФОТ работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

13.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

13.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

13.4. При формировании штатного расписания образовательного учреждения рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

13.5. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу для муниципального учреждения, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования приведен в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и их заместители).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда и выплатах
стимулирующего характера
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
5 г. Кировска»

Размеры минимальных окладов работников учреждений по соответствующим профессиональным по должностям работников образовательных учреждений и организаций, созданных для решения вопросов местного значения в сфере общего образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5 410,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8 746,00
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, тьютор	8 866,00
4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	9 343,00
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 343,00

Размеры минимальных окладов по общепрофессиональным должностям служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь машинистка, табельщик	3 401,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	4 072,00
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	4 565,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Электроник, специалист по охране труда, специалист по закупкам	6 087,00

Размеры минимальных окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников

3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	5 934,00
----------------------------	--------------------	----------

Размеры минимальных окладов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Заведующий библиотекой	6 221,00

Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада в рублях
Сторож, дворник, гардеробщик, вахтер, уборщик служебных помещений, грузчик	3 133,00
Кухонный рабочий, мойщик посуды	3 222,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряд	3 492,00
Повар 4 р, буфетчик 4 р	3 672,00

Примечание:

1. Оклад высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

2. Оклад высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения, учреждения.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда и выплатах
стимулирующего характера
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
5 г. Кировска»

**Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения,
созданного для решения вопросов местного значения в сфере образования**

1. Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
Стимулирующая надбавка за интенсивность труда (установлена на год)		15 %
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Отсутствие случаев травматизма в учреждении	5 %
	Отсутствие объективных жалоб со стороны потребителей услуг	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению финансово-хозяйственной дисциплины, обеспечению рационального подхода к использованию бюджетных и внебюджетных средств, выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	5 %
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения образовательного процесса	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в Комитет образования, культуры и спорта администрации города Кировска)	5 %
Единовременные премии	В связи с государственными праздниками. (День защитника Отечества, Международный женский день)	до 3000 руб.

	В связи с профессиональными праздниками (день дошкольного работника, день учителя)	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами учреждения (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.)	до 5000 руб.
	Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска	5000 руб.
	Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска	10000 руб.
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	до 10000 руб.
	Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний	до 10000 руб.
	Выполнение внеплановых срочных и особенно важных работ	до 10000 руб.
	В связи с уходом на пенсию	до 10000 руб.
Премия за основные результаты работы за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах (не более 100%) от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год
Материальная помощь (единовременно)	Решение Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 N 18 "О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" (с последующими изменениями), постановление администрации города Кировска от 18.07.2017 № 898 «Об утверждении порядков предоставления мер дополнительной социальной поддержки отдельным категориям граждан в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией»	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств глава администрации города Кировска приостанавливает, уменьшает или отменяет выплаты стимулирующего характера.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда и выплатах
стимулирующего характера
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Кировска»

Целевые показатели эффективности работы руководителя муниципального учреждения, созданного для решения вопросов местного значения в сфере образования

1. Целевые показатели эффективности работы руководителя общеобразовательного учреждения

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов ¹
Качество и доступность общего образования				
1	Доля выпускников 11(12) классов, получивших аттестат	%	0-100	100% -2 балла
2	Доля выпускников 9 классов, получивших аттестат	%	0-100	100% -5 баллов
3	Организация инновационной, экспериментальной деятельности в общеобразовательном учреждении в соответствии с приказами МОиН МО	Ед.	Количество площадок	3 балла за каждую экспериментальную или инновационную площадку
4	Реализация федеральных, региональных грантов в области образования	Ед.	Количество грантов	5 баллов – за реализацию гранта
5	Общеобразовательная организация является пунктом проведения экзаменов	Да/нет	Да	5 баллов
6	Общеобразовательная организация является базой для проведения муниципальных этапов всероссийских, региональных мероприятий для школьников, муниципальных мероприятий	Ед.	3 и более	2 балла
7	Общеобразовательная организация организует оздоровительные площадки в каникулярное время, профильные лагеря	Да/нет	Да	3 балла

8	Общеобразовательная организация обновила материально-техническую базу для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественно-научного, технического и гуманитарного профилей	Да/нет	Да	3 балла
9	Общеобразовательная организация реализует основные и дополнительные образовательные программы цифровой, естественно-научной и технической направленности в сетевой форме (наличие договора о реализации программы в сетевой форме)	Да/нет	Да	3 балла
1	Доля обучающихся, охваченных программами дополнительного образования, проектами естественнонаучной, цифровой и технической направленностей	%	25 и более	3 балла
1	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях регионального и Всероссийского уровней (1 учащийся считается один раз)	%	20 и более	3 балла
1	Доля победителей и призеров в мероприятиях регионального и Всероссийского уровней от количества участников	%	20 и более	3 балла
1	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций общего образования (РДШ, ЮНАРМИЯ)	%	20 и более	3 балла
1	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность	%	10 и более	3 балла
1	Количество созданных общественных добровольческих (волонтерских) объединений	Ед.	1 и более	3 балла
1	Доля учителей общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет	%	25% и более	3 балла
1	Доля педагогов, являющихся членами профессиональных педагогических ассоциаций	%	5% и более	3 балла
1	Доля педагогических работников с высшей категорией	%	35% и более	3 балла
1	Доля педагогических работников, принявших участие в очных конкурсах профессионального мастерства, конкурсах методических разработок, НПК, организуемых ГАУДПО МО "ИРО"	%	10-20%	3 балла
2	Общеобразовательная организация участвует в международных проектах	Ед.	1 проект и более	3 балла за каждый проект

2	Общеобразовательная организация представила актуальный педагогический опыт (провела семинар, день открытых дверей)	Да/нет	Да	3 балла
2	Публикации в СМИ по формированию позитивного общественного мнения относительно работы и результатов работы школы	Ед.	5 и более	3 балла
2	Доля семей, получивших индивидуальные услуги психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей	%	25 и более	3 балла
2	Общеобразовательная организация имеет положительную динамику работы по предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних	Да/нет	Да	3 балла
2	Отсутствие предписаний надзорных органов	Да/нет	Да	3 балла
2	Отсутствие объективных жалоб, заявлений, обращений граждан, работников	Да/нет	Да	3 балла
2	Отсутствие замечаний к размещению на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности ОУДОД, его регулярному обновлению	Да/нет	Да	3 балла
2	Наличие внебюджетных средств	Да/нет	Да	3 балла
2	Отсутствие травматизма работников во время выполнения должностных обязанностей, несчастных случаев с обучающимися	Да/нет	Да	3 балла
3	Личное участие руководителя в работе региональных и муниципальных комиссий, рабочих группах и т.д.	Да/нет	Да	3 балла
3	Наличие дополнительных объектов (теплица, спортплощадка, зимний сад, живой уголок ...)	Да/нет	Да	3 балла
3	Наличие второго здания	Да/нет	Да	3 балла

Приложение № 4
к Положению об оплате труда и выплатах
стимулирующего характера
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Кировска»

**Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу
муниципального учреждения, созданных для решения вопросов местного значения в
сфере образования**

Должности административно- управленческого персонала	Должности основного персонала	Должности вспомогательного персонала
Директор	Библиотекарь	Гардеробщик
Заместитель директора	Педагог дополнительного образования	Дворник
Заведующий хозяйством	Педагог-библиотекарь	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Заведующий библиотекой	Педагог-организатор	Мойщик посуды
Специалист по охране труда и пожарной безопасности	Педагог-психолог	Сторож
Специалист по закупкам	Социальный педагог	Уборщик служебных помещений
Начальник оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей	Тьютор	Секретарь-машинистка
Заведующий канцелярией	Учитель	Повар
	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Кухонный рабочий
	Воспитатель (включая старшего)	Буфетчик
	Медицинская сестра	Лаборант
	Электроник	Диспетчер образовательного учреждения
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

Приложение № 5
к Положению об оплате труда и выплатах
стимулирующего характера
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Кировска»

**1. Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителей
МБОУ "СОШ № 5 г. Кировска"**

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов, Размер премии к окладу
1.	Соответствие деятельности общеобразовательной организации (далее – ОО) требованиям законодательства в сфере образования			6 - 7 баллов - 10% 1 - 5 баллов - 5%
	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	%	95-100	95%-1б 96%-2б 97%-3б 98%-4б 99-100%-5б
	Готовность ОО к новому учебному году	Акт	Да/нет	0-2 Наличие предписаний 0 баллов, отсутствие – 2 балла
2	Информационная открытость			6 - 10 баллов - 10% 2 - 5 баллов - 5%
	Размещение на сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ОО, его регулярное обновление	%	99-100	100% информации, выполнение сроков обновления-4б 99-100% информации при неполном исполнении сроков-2-3б 99% информации при проблемах с обновлением общей информации
	Размещение и обновление информации об ОО на сайте bus.gov.ru	%	99-100	99-100% информации, выполнение сроков размещения-4б, Несвоевременное размещение информации - при полноте размещения-2б

	Наличие программы развития организации и размещение на сайте результатов ее реализации	Программа	0-1	Размещение программы и двух отчетов по реализации-2б
3	Функционирование системы государственно-общественного управления			4 балла - 5%
	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития ОО	Протоколы заседаний	Не менее 4	Наличие протоколов заседаний за текущий учебный год не менее 2-х органов ОО - 4балла
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей			4 балла - 10% 2-3 балла - 5% менее 2 баллов – 0%
	Наличие у ОО программы (раздела), пропагандирующей здоровый образ жизни и размещение на сайте результатов ее реализации, охват обучающихся горячим питанием – 100%	Программа	0-2	Размещение программы, отчетов о ее реализации на сайте ОО – 2 балла, Наличие программы без указания на результаты-1 балл, Отсутствие информации – 0 баллов Охват 100% - 2 балла 95-99% - 1 балл Менее 95% - 0 баллов
5.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников ОО			8 - 10 баллов - 10% 5 - 8 баллов - 5%
	Доля молодых специалистов в общем количестве педагогических работников	%	10 и более	2балла
	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	80 и более	80-84%-1б 85-89%-2б 90-94%-3б 95-100%-4б

	Доля педагогических работников ОО, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней	%	30 и более	30-34%-16 35-40%-26 41-45%-36 выше 45%-4 балла
6.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ОО			5 баллов - 5%
	Отсутствие неиспользованных бюджетных средств на счете по состоянию на 1-ое января	Тыс. руб.	0-50	Свыше 50 тыс. руб. – 0 баллов, менее 50 тыс. руб. – 5 баллов
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			6 - 8 баллов - 5% менее баллов - 0%
	Наличие комплекса мер (программа, разделы в плане воспитательной работы и т.п.) по профилактике правонарушений и размещение на сайте результатов его реализации	Комплекс мер	0-1	На сайте ОО размещен комплекс мер и отчет о результатах его реализации – 3 балла Отсутствие информации – 0 баллов При положительной динамике-3б При отрицательной динамике по объективным причинам-1б
	Доля обучающихся, совершивших правонарушения в отчетный период от общего количества обучающихся ОО	%	до 5	0-1%-5 б 1-2%-4б 2-3%-3б 3-4%-2б 4-5%-1б
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			6 - 10 баллов - 10% 2 – 5 баллов - 5%
	доля обучающихся, принявших участие в спортивных мероприятиях различного уровня	%	20 и более	20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б

	доля обучающихся, посещающих спортивные секции	%	20 и более	20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б
9.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			5 баллов - 5%
	доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах и конференциях различных уровней	%	20 и более	20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б
10.	Реализация программ дополнительного образования			5 баллов - 5%
	Охват обучающихся дополнительными образовательными услугами в ОО	%	30 и более	31-39%-3б 36-40%-4б 41-и выше-5б
11.	Обеспечение обязательности общего образования			12 баллов - 10% 6 баллов-5%
	Доля обучающихся (выпускников основной, старшей ступеней образования), подтвердивших свои годовые (четвертные) оценки по итогам государственной (итоговой) аттестации (далее – ГИА).		85 -100	85-90%-2 б 91-95%-4б 96-100%-6б
	Доля обучающихся - выпускников ступени начального общего образования, подтвердивших свои оценки по итогам контрольных мероприятий.	%	85-100	85-90%-2 б 91-95%-4б 96-100%-6б

12.	Введение инклюзивного образования, соответствующего требованиям к его организации. Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в общеобразовательных классах по коррекционным программам.	Чел.	от 1 чел.	1 чел. - 5%
13.	Качество учебных достижений обучающихся.			5 - 8 баллов - 10% 2 - 4 балла - 5%
	Доля обучающихся, набравших по результатам единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) по математике и русскому языку не менее 70 баллов.	%	Более 30%	Не менее 40%-1 балл, более 41% - 2 балла.
	Доля обучающихся, сдавших экзамены по выбору (ЕГЭ) из числа предметов, изучавшихся на профильном уровне.	%	50-100	Не менее 69%- 1 балл, выше 70 %-2 балла.
	Доля выпускников, достигших минимально установленного уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	%	100	100% -2 балла.
	Доля выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА в новой форме по русскому языку, математике.	%	95-100	95-99% - 1балл, 100% -2 балла.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда и
выплатах стимулирующего характера
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Кировска»

П О Л О Ж Е Н И Е
о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Кировска от 01.04.2020 № 356 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Положением по оплате труда МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска» (далее — ОО).

1.3. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта ОО и одновременно с Положением об оплате труда определяет порядок, размер и виды осуществления стимулирующих выплат работникам школы. 1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ОО, вступивших в трудовые отношения с ОО, в т.ч. совместителей (внутренних и внешних) и представивших отчеты о результатах своей деятельности за месяц. Действия Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между ОО и физическими лицами.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда работников, в том числе сформированного за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам ОО за фактически отработанное время.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам ОО в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), являются:

- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Назначенные работникам ОО стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

Стимулирующие выплаты работникам ОО могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора ОО в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся на основании приказа директора школы, основанного на представлении Комиссии по рассмотрению эффективности труда работников МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»(далее – Комиссия).

2.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля директора и его заместителей, результаты оценки работы Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.6. Решения Комиссии, противоречащие Положению об оплате труда работников школы, настоящему Положению, не соответствующие результатам, полученным в рамках внутреннего контроля руководителя и его заместителей, могут быть отменены директором школы.

2.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах ФОТ школы в соответствии с выделенными на оплату труда ассигнованиями, рассчитанными по региональным и муниципальным нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности.

2.8. Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены директором школы при недостатке или отсутствии финансовых средств.

2.9. Размеры и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением по всем должностям работников школы.

2.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

2.11. Определение уровня эффективности работников осуществляется Комиссией школы в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (Приложение 1).

2.12. Премирование работников школы по итогам календарного года осуществляется при условии достижения целевых показателей эффективности работы.

2.13. Определение уровня эффективности работников осуществляется Комиссией школы в соответствии с целевыми показателями эффективности работы. Деятельность работников по каждому из показателей оценивается в баллах и фиксируется в протоколе Комиссии.

2.14. Размер стимулирующей выплаты работнику ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается один раз в **месяц** или по мере наступления условий начисления выплат, и рассчитывается по формуле: $A = B * V$ где:

A - размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

B - количество баллов конкретного работника ОО, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

V - стоимость одного балла.

2.15. Стимулирующие выплаты работникам ОО, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности работников ОО в периоде, предшествующем периоду назначения этих стимулирующих выплат.

2.16. Все работники ОО, претендующие на получение стимулирующих выплат, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, один раз в **месяц** (не позднее 22 числа) обязаны предоставлять в комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

2.17. Комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее **25 числа текущего месяца** предоставляет директору ОО материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

2.18. Директор ОО издает приказ о назначении работникам ОО стимулирующих выплат, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.19. Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются в соответствии с пунктом 9.8. «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера», утвержденного Постановлением Администрации г. Кировска Мурманской области от 1 апреля 2020 г. N 356 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, созданных для

решения вопросов местного значения в сфере образования" (с изменениями и дополнениями).

2.20. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются по приказу главы администрации города Кировска. Для руководителя и заместителя руководителя по УВР, ВР, ИКТ установлены целевые показатели эффективности работы (Приложение 3).

3. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ И ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. В ОО применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

3.1.1. Виды премий, установленные педагогическим работникам и прочему учебно-вспомогательному персоналу ОО в качестве поощрения, осуществляются в соответствии с утвержденными условиями (Приложение 2).

3.1.2. Основанием для премирования персонала служат материалы, подготовленные ответственным администратором на работников прямого подчинения, содержащего краткий отчет о его работе.

3.1.3. Премия начисляется по приказу директора ОО за фактически отработанное время, размер премии определяется работодателем в зависимости от объема и сложности решаемых задач и результатов работы и максимальными размерами не ограничивается.

3.1.4. Основанием для не начисления премий работнику на определенный период является приказ директора ОО о следующем нарушении:

- ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- невыполнение персональных заданий и поручений;
- несвоевременная подготовка документации и отчетов;
- низкая результативность по достижению целей и задач, стоящих перед ОО.

3.1.5. Премии выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, рождение ребенка, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

3.2.1. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ОО материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

3.2.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ОО. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора ОО.

КРИТЕРИИ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ ОО

2.1. Критерии эффективности деятельности педагогов, не имеющих классного руководства

№	Критерий качества труда учителя	Индикаторы	Баллы
<i>Позитивные результаты образовательной деятельности</i>			
1.	Результаты освоения обучающимися образовательных программ по предмету (Качество знаний (доля обучающихся, занимающихся на 4 и 5) составляет 75% и выше)	Справка зам. директора по УВР, отчет из АИС ЭШ	5 баллов
2.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Справка зам. директора по УВР, отчет из АИС ЭШ	1 балл - снижение 2 балла - отсутствие
3.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Справка зам. директора по УВР, отчет из АИС ЭШ, результаты внешних измерений	1 балл - показатели на уровне образовательных задач ОО, 2 балла - показатели выше уровня образовательных задач ОО
4.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам государственной итоговой аттестации или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Протокол итоговой аттестации	2 балла - отсутствие, 1 балл - доля неуспевающих ниже средних значений по муниципалитету
5.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам ЕГЭ или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Протокол итоговой аттестации	2 балла - отсутствие, 1 балл - доля неуспевающих ниже средних значений по муниципалитету
6.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Справка директора	1 балл
<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным дисциплинам</i>			
1.	Результативность участия учащихся в олимпиадах по предмету, организованных на бесплатной основе, в т.ч. входящих в Перечень олимпиад школьников (в актуальной редакции), утвержденный Министерством науки и высшего образования Российской Федерации).	Дипломы, грамоты, протоколы, Положение (в части бесплатного участия)	<u>Школьный уровень:</u> Участник - 1 балл Призер - 2 балла Победитель - 3 балла <u>Муниципальный уровень:</u> Участник - 1 балл

			Призер - 2 балла Победитель - 3 балла <u>Региональный уровень:</u> Участник - 1 балл Призер - 2 балла Победитель - 3 балла <u>Федеральный уровень:</u> Участник - 1 балл Призер - 2 балла Победитель - 3 балла
2.	Результативность участия учащихся в научно-практических конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе	Дипломы, грамоты, Положение (в части бесплатного участия)	<u>Школьный уровень:</u> Участник - 1 балл Призер - 2 балла Победитель - 3 балла <u>Муниципальный уровень:</u> Участник - 1 балл Призер - 2 балла Победитель - 3 балла <u>Региональный уровень:</u> Участник - 1 балл Призер - 2 балла Победитель - 3 балла <u>Федеральный уровень:</u> Участник - 1 балл Призер - 2 балла Победитель - 3 балла
3.	Наличие проектно-исследовательских работ, выполненных под руководством работника, в т.ч. ИИП	Дипломы, грамоты, благодарственные письма, справка заместителя директора по УВР	2 балла - работа школьного уровня 3 балла - работа муниципального уровня 4 балла - работа регионального уровня 5 баллов - работа федерального уровня
4.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках.	Выходные данные сборников, ксерокопии	3 балла - публикация муниципального

		публикаций, скрины эл.версии	уровня 4 балла - публикация регионального уровня 5 баллов - публикация федерального уровня
<i>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</i>			
1.	Результаты использования новых образовательных технологий	Ведение собственного сайта, блога на сайте ОО для повышения результативности образовательного процесса (копия страницы сайта)	2 балла
2.	Использование педагогическим работником в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени.	Поурочное планирование, приказы	2 балла
3.	Использование работником ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	Поурочное планирование	1 балл
<i>Позитивные результаты организационно-методической деятельности</i>			
1.	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. выше уровня образовательной организации.	Дипломы, грамоты, благодарственные письма и т.п	2 балла за каждое мероприятие муниципального уровня (всего не более 6 баллов) 4 балла за каждое мероприятие регионального уровня и выше (всего не более 8 баллов)
2.	Транслирование педагогическим работником опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	Грамоты, сертификаты, благодарственные письма, протоколы педсоветов, заседаний школьных МО	2) балл - на уровне образовательной организации 2 балла - на уровне выше образовательной организации
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам деятельности (за отчетный период).	Выходные данные сборников, ксерокопии публикаций	4 балл - муниципальный уровень, 5 балла - региональный уровень, 3 балла -

			всероссийский уровень и выше
4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Дипломы, грамоты	1 балл - участие 2 балла - призер муниципального этапа - баллов - победитель муниципального этапа - баллов - призер регионального этапа 10 баллов - победитель регионального этапа и выше
5.	Результаты участия в работе методического объединения учителей - предметников	Протоколы заседаний МО	1 балл - участвует в работе МО (подготовил не менее двух выступлений) 7. балла - участвует в работе МО (подготовил не менее четырех выступлений,) 3 балла - участвует в работе МО (подготовил пять выступлений и более+)
6.	Участие в работе жюри конкурсов	Приказы	1 балл - школьный уровень 2 балла - муниципальный уровень 5 баллов - региональный уровень и выше

2.2. **Критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования, педагога-организатора**

№	Критерий качества труда педагога	Индикаторы	Баллы
Позитивные результаты образовательно - воспитательной деятельности			
1.	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	Дипломы, грамоты	<u>Муниципальный уровень:</u> Участники - 1 балл Призеры - 2 балла Победители - 3 балла <u>Региональный уровень:</u> Участники - 1 балл

			Призеры - 2 балла Победители - 3 балла <u>Федеральный уровень:</u> Участники - 1 балл Призеры - 2 балла Победители - 3 балла
2.	Разработка и внедрение воспитательно - образовательной программы	Наличие новой программы	3 балла
3.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию воспитательно-образовательной программы	Наличие методических пособий, дидактических материалов	3 балла
4.	Результаты участия обучающихся в социально - значимых проектах.	Дипломы, грамоты, благодарности	<u>Муниципальный уровень:</u> Участники - 1 балл Призеры - 2 балла Победители - 3 балла <u>Региональный уровень:</u> Участники - 1 балл Призеры - 2 балла Победители - 3 балла <u>Федеральный уровень:</u> Участники - 1 балл Призеры - 2 балла Победители - 3 балла
5.	Участие обучающихся в социально - значимых мероприятиях.	Дипломы, грамоты, благодарности	Школьный уровень - 1 балл Муниципальный уровень - 2 балла Региональный уровень и выше - 3 балла
6.	Наличие проектно-исследовательских работ, выполненных под руководством работника , в т.ч. ИИП	Дипломы, грамоты, благодарственные письма, справка заместителя директора поУВР	2 балла - работа школьного уровня 3 балла - работа муниципального уровня 4 балла - работа регионального уровня 5 баллов - работа федерального уровня
7.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках.	Выходные данные сборников, ксерокопии публикаций, скрины эл.версии	3 балла - публикация муниципального уровня 4 балла - публикация регионального уровня 5 баллов - публикация федерального уровня
<i>Позитивные результаты организационно-методической деятельности</i>			
1.	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. выше уровня образовательной	Дипломы, грамоты, благодарственные письма и т.п	2 балла за каждое мероприятие муниципального

	организации.		уровня (всего не более 6 баллов) 4 балла за каждое мероприятие регионального уровня и выше (всего не более 8 баллов)
2.	Транслирование педагогическим работником опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	Грамоты, сертификаты, благодарственные письма, протоколы педсоветов	1 балл - на уровне образовательной организации 2 балла - на уровне выше образовательной организации
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам деятельности (за отчетный период).	Выходные данные сборников, ксерокопии публикаций	6балл - муниципальный уровень, 7 балла - региональный уровень, 3 балла - всероссийский уровень и выше
4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Дипломы, грамоты	1балл - участие 2 балла - призер муниципального этапа - баллов - победитель муниципального этапа - баллов - призер регионального этапа 10 баллов- победитель регионального этапа и выше
5.	Участие в работе жюри конкурсов	Приказы	1 балл - школьный уровень 2 балла - муниципальный уровень 5 баллов - региональный уровень и выше
6.	Сопровождение образовательного процесса по количественным показателям	Справка заместителя директора по ВР, приказы	Кол-во проведенных мероприятий за месяц : до 3 - 4 балла; от 3 до 6 - 5 баллов; свыше 6 - 6 баллов Охват обуч-ся за месяц : до 50 чел - 3 балла от 50 до 100 чел - 5 баллов 100 чел и более - 7 баллов

3.Критерии эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога, воспитателя, тьютора

№	Критерий качества труда педагога	Индикаторы	Баллы
3.1. Позитивные результаты образовательно - воспитательной деятельности			
1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно - развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	Справка зам. директора по УВР, отчет из АИС ЭШ	5 баллов
2.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся по определенному направлению	Итоговые диагностические материалы	3 балла
3.	Разработка и внедрение коррекционных программ (по определенным направлениям)	Наличие новых разработанных программ	3 балла
4.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию коррекционных программы	Наличие методических пособий, дидактических материалов	3 балла
5.	Участие обучающихся в социально - значимых мероприятиях.	Дипломы, грамоты, благодарности	Школьный уровень - 1 балл Муниципальный уровень - 2 балла Региональный уровень и выше - 3 балла
6.	Наличие проектно-исследовательских работ, выполненных под руководством работника , в т.ч. ИИП	Дипломы, грамоты, благодарственные письма, справка заместителя директора по УВР	2 балла - работа школьного уровня 3 балла - работа муниципального уровня 4 балла - работа регионального уровня 5 баллов - работа федерального уровня
7.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках.	Выходные данные сборников, ксерокопии публикаций, скрины эл.версии	3 балла - публикация муниципального уровня 4 балла - публикация регионального уровня 5 баллов - публикация федерального уровня
3.2. Позитивные результаты организационно-методической деятельности			
1.	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. выше уровня образовательной организации.	Дипломы, грамоты, благодарственные письма и т.п	2 балла за каждое мероприятие муниципального уровня (всего не более 6 баллов) 4 балла за каждое мероприятие регионального уровня и выше (всего не более 8 баллов)
2.	Транслирование педагогическим работником опыта практических	Грамоты, сертификаты,	1 балл - на уровне образовательной

	результатов своей профессиональной деятельности	благодарственные письма, протоколы педсоветов	организации 2 балла - на уровне выше образовательной организации (не более 6 баллов)
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам деятельности (за отчетный период).	Выходные данные сборников, ксерокопии публикаций	8 баллов - муниципальный уровень, 9 баллов - региональный уровень, 10 баллов - всероссийский уровень и выше
4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Дипломы, грамоты	5 баллов - участие 7 баллов - призер муниципального этапа - баллов - победитель муниципального этапа - баллов - призер регионального этапа 10 баллов - победитель регионального этапа и выше
5.	Участие в работе жюри конкурсов	Приказы	1 балл - школьный уровень 2 балла - муниципальный уровень 5 баллов - региональный уровень и выше
6.	Сопровождение образовательного процесса по количественным показателям	Справка заместителя директора по ВР и УВР, приказы	Кол-во проведенных мероприятий за месяц : до 3 - 4 балла; от 3 до 6 - 5 баллов; свыше 6 - 6 баллов Охват обуч-ся за месяц : до 20 чел - 3 балла от 20 до 50 чел - 5 баллов

3.3. Критерии эффективности деятельности заведующего библиотекой

№	Критерий качества труда педагога	Индикаторы	Баллы
○ Позитивные результаты образовательно - воспитательной деятельности			
1.	Сохранение высокого уровня востребованности учащимися информационных ресурсов медиатеки	не менее 50 % от общего числа обучающихся	3 балла
2.	Организация постоянно действующих внутришкольных библиотечных уроков с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; встреч с людьми связанных с литературным творчеством; консультаций с обзорами и	Справка директора	1 балл за каждое мероприятие (не больше 5)

	аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях.		
3.	Проведение мероприятий, способствующих развитию читательского интереса у обучающихся	Справка директора по ВР и УВР	3 балла
4.	Наличие проектно-исследовательских работ, выполненных под руководством работника, в т.ч. ИИП	Дипломы, грамоты, благодарственные письма, справка заместителя директора по УВР	2 балла - работа школьного уровня 3 балла - работа муниципального уровня 4 балла - работа регионального уровня 5 баллов - работа федерального уровня
5.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках.	Выходные данные сборников, ксерокопии публикаций, скрины эл.версии	3 балла - публикация муниципального уровня 4 балла - публикация регионального уровня 5 баллов - публикация федерального уровня
6.	Участие обучающихся в социально - значимых мероприятиях.	Дипломы, грамоты, благодарности	Школьный уровень - 1 балл Муниципальный уровень - 2 балла Региональный уровень и выше - 3 балла
<i>3.4. Позитивные результаты организационно-методической деятельности</i>			
1.	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. выше уровня образовательной организации.	Дипломы, грамоты, благодарственные письма и т.п	2 балла за каждое мероприятие муниципального уровня (всего не более 6 баллов) 4 балла за каждое мероприятие регионального уровня и выше (всего не более 8 баллов)
2.	Транслирование педагогическим работником опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	Грамоты, сертификаты, благодарственные письма, протоколы педсоветов	1 балл - на уровне образовательной организации 2 балла - на уровне выше образовательной организации (не более 6 баллов)
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам деятельности (за отчетный период).	Выходные данные сборников, ксерокопии публикаций	10 баллов - муниципальный уровень, 11 баллов - региональный уровень, 10 баллов - всероссийский уровень и выше
4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Дипломы, грамоты	5 баллов - участие 7 баллов - призер муниципального этапа

			<ul style="list-style-type: none"> - баллов - победитель муниципального этапа - баллов - призер регионального этапа 10 баллов- победитель регионального этапа и выше
5.	Участие в работе жюри конкурсов	Приказы	<ul style="list-style-type: none"> 1 балл - школьный уровень 2 балла - муниципальный уровень 5 баллов - региональный уровень и выше
6.	Сопровождение образовательного процесса по количественным показателям	Справка заместителя директора по ВР и УВР, приказы	<ul style="list-style-type: none"> Кол-во проведенных мероприятий за месяц: до 3 - 4 балла; от 3 до 6 - 5 баллов; свыше 6 - 6 баллов Охват обуч-ся за месяц: до 20 чел - 3 балла от 20 до 50 чел - 5 баллов

**Выплаты стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу
(табельщик, лаборант, электроник, секретарь-машинистка, диспетчер
образовательного учреждения) МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
За высокие результаты работы	Ведение протоколов комиссии по питанию, финансовые операции с наличными денежными средствами	до 50%
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов администрации школы и в МКУ «Управление образования»)	до 60%
	Качество действия работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности нормативных правовых документов для решения профессиональных задач.	50%
	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.	до 50%

**Выплаты стимулирующего характера для обслуживающего персонала
МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
За высокие результаты работы	Подготовка помещений школы к различным воспитательным, спортивным, учебным мероприятиям	до 30%
	Отсутствие объективных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (отсутствие опозданий на работу и своевременный уход с работы)	до 50%
	Качественное исполнение своих должностных обязанностей в соответствии с требованиями СанПиН и охраны труда	50%
	Работы, не входящие в круг основных обязанностей (штукатурно-малярные работы, погрузочно-разгрузочные работы, чистка крыши и козырьков от снега, и т.д.)	до 100%

	Оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок, уборке помещений и территории школы	50%
	За интенсивность и высокие результаты работы.	До 100%

**Выплаты стимулирующего характера для заведующего хозяйством,
специалиста по закупкам
МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
За высокие результаты работы	Интенсивность и напряженность работы, обеспечивающей функционирование учреждения	до 100%
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы	до 10%
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов администрации школы и в КОКС администрации города Кировска).	до 10%
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса	До 20%
	Качество действия работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности нормативных правовых документов для решения профессиональных задач	До 20%
	Повышение уровня материально-технической обеспеченности школы, качественное выполнение ФЗ-44	До 20%
	Качественное обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ГО и ЧС	До 20%

**Выплаты стимулирующего характера для заведующего канцелярией
МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
----------------------	-------------------------------	--

За высокие результаты работы	Интенсивность и напряженность работы, обеспечивающей функционирование учреждения	до 50%
	Отсутствие объективных жалоб со стороны потребителей услуг	до 10%
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в КОКС администрации города Кировска).	до 30%
	Качество действия работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности нормативных правовых документов для решения профессиональных задач.	до 50%
	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел	до 50%
	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	до 50%

**ВИДЫ ПРЕМИЙ, УСТАНОВЛЕННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ И
ПРОЧЕМУ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ МБОУ «СОШ № 5 Г.
КИРОВСКА»**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
Единовременные премии	<p>В связи с профессиональным праздником «День Учителя», государственными праздниками День защитника Отечества, Международный женский день</p> <p>В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)</p> <p>В связи с юбилейными датами учреждения (40, 45, 50, 55, 60 и т.д. лет)</p> <p>Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска</p> <p>Награждение Почетной грамотой главы города Кировска</p> <p>Награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки МО</p> <p>Награждение Почетной грамотой Мурманской областной Думы.</p> <p>В связи с продолжительностью педагогического труда при выходе на пенсию по старости впервые (при педагогическом стаже более 10 лет)</p> <p>Выполнение особо важных и срочных работ</p>	<p>до 3000</p> <p>до 5000</p> <p>до 5000 5 000</p> <p>10 000</p> <p>10 000</p> <p>15 000</p> <p>до 10000 руб. в зависимости от стажа работы до 30 000</p>
Премии за основные результаты работы по итогам месяца, триместра, полугодия, календарного года.	При условии достижения целевых показателей эффективности работы учителя и прочего учебно-вспомогательного персонала за календарный год.	Размер премии определяется в процентах (не более 100%) к должностному окладу и в рублях с учетом значений целевых показателей эффективности работы.
Материальная помощь (единовременно)	3.4.1. Решение Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 №18 «О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией (с последующими изменениями), Постановление главы администрации города Кировска от 27.04.2007 №242 «Об утверждении Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогическим работникам муниципальных учреждений и специалистам муниципальных образовательных учреждений»	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

Приложение № 7
к Положению об оплате труда и выплатах
стимулирующего характера
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Кировска»

**Положение о выплатах стимулирующего характера работникам
детского оздоровительного учреждения с дневным пребыванием детей
в каникулярный период**

1. Начальнику

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по результатам работы	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (решение директора МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»)	1. Полное и надлежащее исполнение законов и иных нормативных правовых документов Российской Федерации, Мурманской области, муниципальных правовых актов города Кировска. 2. Своевременное и качественное исполнение обязанностей, установленных должностной инструкцией. 3. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, порядка работы со служебной информацией и др. 4. Отработка смены ДОУ без замечаний со стороны контролирующих органов.	Раз в смену ДОУ.	До 20% должностного оклада

2. Воспитателю

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по результатам работы	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (решение директора МБОУ «СОШ	1. Отработка смены ДОУ без нарушений ОТ, ППБ. 2. Своевременное и качественное исполнение обязанностей, установленных должностной инструкцией. 3. Соблюдение правил внутреннего трудового	Раз в смену ДОУ.	До 20% должностного оклада

	№ 5 г. Кировска»)	распорядка. 4. Своевременное и качественное исполнение поручений, заданий вышестоящих в порядке подчиненности руководителей.		
--	-------------------	---	--	--

3. Медицинской сестре

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по результатам работы	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (решение директора МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»)	1. Полное и надлежащее исполнение законов и иных нормативных правовых документов Российской Федерации, Мурманской области, СанПиНов. 2. Своевременное и качественное исполнение обязанностей, установленных должностной инструкцией. 3. Своевременное и качественное исполнение поручений, заданий вышестоящих в порядке подчиненности руководителей. 4. Отработка смены ДОУ без замечаний со стороны контролирующих органов.	Раз в смену ДОУ.	До 20% должностного оклада

4. Уборщику служебных помещений

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по результатам работы	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (решение директора МБОУ «СОШ № 5 г. Кировска»)	1. Полное и надлежащее исполнение СанПиНов. 2. Своевременное и качественное исполнение обязанностей, установленных должностной инструкцией. 3. Отработка смены ДОУ без замечаний со стороны контролирующих органов.	Раз в смену ДОУ.	До 20% должностного оклада