

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Госконзаводская основная общеобразовательная школа»**

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
протокол № 2 от 18.08.2020



УТВЕРЖДАЮ.

Директор /Порываева Л.Н./
Приказ № 66-7 от « 19 » 08 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
МБОУ «Госконзаводская ООШ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018г., протокол № 12), постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением администрации Куединского района Пермского края от 11.02.2019 г. № 72-па «Об утверждении Положения по установлению системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений в сфере образования Куединского района Пермского края» (в редакции постановления Администрации района от 28.02.2020 № 111-па; 03.06.2019 № 316-па;) и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетного учреждения Пермского края в сфере образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ «Госконзаводская ООШ» (далее –Школа).

1.2. Системы оплаты труда работников Школы формируются на основе следующих принципов:

1.2.1. недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Школы по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

1.2.2. установление в Школе системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

1.2.3. обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

1.2.4. обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Школы;

1.2.5. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Школы;

1.2.6. предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

1.3.1. включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

1.3.2. систем нормирования труда, определяемых директором с учетом мнения Общего собрания работников Школы и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников Школы осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

2. Общий порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников Школы включает: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Школы согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Школы устанавливаются директором Школы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам Школы при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
За работу в ночное время
Оплата сверхурочной работы
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети: - в зависимости от суммарной удаленности: до 20 км. – 10% 21-50 км. – 20% 51-70 км. – 25% более 71 км. – 30% - количество филиалов: 1 филиал – 5% 2 филиала – 10% 3 филиала и более – 15%
За совмещение профессий (должностей)
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
За работу в сельской местности
За классное руководство (кураторство)
За работу в системе ЭПОС
За проверку письменных работ
За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями
За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями
Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)
Ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности

2.2.2. Специалистам Школы, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному приложением 2 к настоящему Положению.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

2.2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат

работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом Школы с учетом мнения коллегиального органа Школы.

2.2.5. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Школе как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.2.6. 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.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.2.8. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера директору Школы устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.2.9. Особенности установления компенсационной выплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам:

2.2.9.1 установлены дифференцированные размеры выплат в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-9 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организацию родительского просвещения;

2.2.9.2. размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета составляет 1 700 рублей в месяц в зависимости от численности обучающихся в классе.

2.2.9.3. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 года № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС.Школа)	Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100%	Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены своевременно	Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно
---	---	---	---	---

Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;

значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, усиления социально-экономической и правовой защиты работников школы и стимулирования качественной, результативной работы творческих высококвалифицированных педагогов и других работников школы.

Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности Школы и работника.

2.3.2. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.2.1. премиальные выплаты по итогам работы;

2.3.2.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

2.3.2.3. за выполнение особо сложных и ответственных работ;

2.3.2.4. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается как в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), баллах, так и в абсолютном размере, как одновременно, так и на определенный срок, но не более одного года, если иное не предусмотрено законодательством.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3.5. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами Школы с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень критериев и показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.3.1. и 2.3.2 настоящего Положения, приведен в приложениях 4 и 5 к настоящему Положению.

2.3.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Стимулирующие выплаты, как правило, выплачиваются только тем работникам, работа которых служит основанием для начисления стимулирующей выплаты.

2.3.7. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления.

Для установления работникам стимулирующих выплат и определения их размера в школе создается постоянно действующая Комиссия по распределению стимулирующих выплат в составе директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, от трех до пяти представителей трудового коллектива.

2.3.8. Организация и деятельность комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат:

2.3.8.1. Комиссия по рассмотрению установления стимулирующих выплат (далее – комиссия) является общественным органом МБОУ «Госконзаводская ООШ».

2.3.8.2. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора Школы.

2.3.8.3. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими

нормативными документами и локальными актами.

2.3.8.4. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал и протоколируются. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников школы либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию. На заседании комиссии могут присутствовать и принимать участие в обсуждении по выплатам все желающие работники школы без права принятия решения.

2.3.8.5. Начисление стимулирующих выплат производится на основании фиксированных результатов собственной деятельности, представленных каждым работником, а также на основании представления результатов мониторинга профессиональной деятельности директором и заместителями директора.

2.3.8.6. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом за подписью всех членов Комиссии. В протоколе указываются баллы, установленные каждому работнику, и сумма баллов в рублях. Протокол предоставляется директору школы для издания приказа.

2.3.8.7. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник школы имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3.8.8. Выплата стимулирующих выплат оформляется приказом директора Школы и доводится до сведения работников в части, их касающейся.

2.3.9. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора и другим работникам, непосредственно подчиненным директору, принимает директор Школы ежемесячно на основе оценки результатов работ по системным показателям.

2.3.10. Отмена установленных стимулирующих выплат либо снижение их размеров могут производиться по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил противопожарной безопасности;
- прекращение оснований установления надбавок и доплат;
- отсутствие средств ФОТ.

2.3.11. Стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением, фиксируется в трудовом договоре, заключаемом с каждым работником.

2.3.12. Экономия фонда оплаты труда работников Школы направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

3. Оплата труда основного персонала Школы

3.1. Основной персонал Школы - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам Школы осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013г. № 678;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих

образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом Школы целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.2. Оплата труда педагогических работников Школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс

3.2.1. Заработная плата педагогическим работникам Школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классах), в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

3.2.2. Заработная плата педагогического работников Школы рассчитывается по формуле (далее - ЗППп):

$BЧЗПП = ((Стп \times У \times Чу \times Кнед) \times (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)) + Мо + Кстим.$, где:

Стп - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012г.

$Стп = С / (Ч \times Кнед. \times Сн)$, где

С – рекомендуемая базовая сумма не менее 6905 рублей.

При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому минимальная базовая сумма повышается на 15 - 20%.

Ч - количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса.

в общеобразовательных учреждениях в сельской местности - 15 человек;

в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья - до 12 человек, в соответствии с видом общеобразовательной организации, в общеобразовательных организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых - 20 человек.

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно. По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее

- Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 рублей. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Кстим. - выплаты стимулирующего характера, приведенные в приложении 5 настоящего Положения.

Стп рассчитывается учреждением по состоянию на 01 сентября текущего календарного года.

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$ЗПпр = \text{Оклад} + Н + Кк + \text{Кстим}$, где

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно Школой. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В случае если Школа реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

3.2.3. При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями, при индивидуальном обучении на дому заработная плата, рассчитывается по формуле:

$ЗПпИО = ((\text{Стп} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Н})) + \text{Мо}$, где

ЗПпИО - заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012г.

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

$\text{Усн} = 7,5$ - для сельских школ;

Кнед - среднее количество недель в месяце ($\text{Кнед} = 4,345$);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014г. № 308-ПК « Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»;

Мо - доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.2.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы					
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	от 20 до 23 лет	свыше 23 лет
Размеры коэффициентов	20	10	15	20	25	30

3.2.5. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.2.6. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,060
ИЗО	0,050
Астрономия	0,050

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

3.3. Оплата труда директора, заместителей директора

3.3.1. Оплата труда директора Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.2. Зарботная плата директора Школы рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{рук}} = \text{Оклад} + Н + Кк + К\text{стим}$, где

$ЗП_{\text{рук}}$ - зарботная плата директора Школы;

Оклад - должностной оклад директора Школы, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней зарботной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада. Установление нового должностного оклада директора в текущем году производится только при индексации зарботной платы педагогическим работникам.

Кратное соотношение должностного оклада директора Школы к средней зарботной плате основного персонала Школы:

N п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	до 50 обучающихся	1	1,10
2	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20
3	от 201 до 300 обучающихся	3	1,25
4	от 301 до 400 обучающихся	4	1,30
5	от 401 до 500 обучающихся	5	1,32
6	от 501 до 600 обучающихся	6	1,35
7	от 601 до 800 обучающихся	7	1,37
8	от 801 до 900 обучающихся	8	1,40
9	свыше 901 обучающегося	9	1,45

При расчете средней зарботной платы работников основного персонала Школы для установления размера должностного оклада директора применяется порядок исчисления средней зарботной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

$Н$ - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

$Кк$ - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

$К\text{стим}$ - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

3.3.3. Зарботная плата заместителей директора Школы рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{зам}} = \text{Оклад} + Н + Кк + К\text{стим}$, где

$ЗП_{\text{зам}}$ - зарботная плата заместителя директора Школы;

Оклад - должностной оклад заместителя директора, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с директором Школы, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Школы;

$Н$ - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных

Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается директором Школы самостоятельно в размере не более 80-90 процентов от средней заработной платы директора; других заместителей директора - не более 60-70 процентов от средней заработной платы директора.

3.3.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера директору Школы устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), директору Школы устанавливается премиальная выплата в размере до 5 процентов от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, его заместителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.4. Оплата труда работников из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

3.4.1. Заработная плата работников Школы из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Кк + \text{Кстим}$, где

ЗП_{увп} - заработная плата работника Школы из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором Школы в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1. раздела 2 настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.4.2. Заработная плата работников Школы из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + Кк + \text{Кстим}$, где

ЗП_{моп} - заработная плата работника Школы из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором Школы в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.11 раздела 2 настоящего

Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;
Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

4.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Школы определяется:

- с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

4.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Школы, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой муниципальных услуг.

4.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_0 = ФОТ_б + ФОТ_{ст}$, где

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Школы (составляет не более 70% ФОТ Школы);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы (составляет не менее 30% ФОТ Школы).

Штатное расписание утверждается директором Школы в пределах базовой части фонда оплаты труда Школы и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) МБОУ «Госконзаводская ООШ».

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$ФОТ_б = ФОТ_д + ФОТ_к$, где

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Школы;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Школы распределяется по формуле:

$ФОТ_б = ФОТ_{осн} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп}$, где

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала (составляет не менее 60% от ФОТ_б Школы);

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{ст.осн} + ФОТ_{ст.ауп} + ФОТ_{ст.увп} + ФОТ_{ст.моп}$, где

ФОТ_{ст.осн} - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала, составляет не менее 70% от ФОТ_{ст} Школы;

ФОТ_{ст.ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-

управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Школы директору, заместителям и работникам Школы может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

иных уважительных причин.

5.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору Школы и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления директора Школы и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения.

5.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику Школы и ее конкретном размере принимает директор Школы на основании письменного заявления заместителя, работника Школы и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения.

6. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Школы, его заместителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителя директора Школы размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

6.2. Директор, заместитель директора представляют информацию, указанную в пункте 6.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

6.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте Школы.

6.4. Информация, предусмотренная пунктом 6.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Госконзаводская ООШ»

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МБОУ «Госконзаводская ООШ»

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; кассир	5205,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; техник-программист	5749,00
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством	5749,00
2.3	3-й квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	5749,00
2.4	4-й квалификационный уровень	механик	5749,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; психолог; социолог; специалист по кадрам	6238,00
3.2	2-й квалификационный уровень	бухгалтер; психолог; социолог; специалист по кадрам	6238,00
3.3	3-й квалификационный уровень	бухгалтер; психолог; социолог; специалист по кадрам	6238,00
3.4	4-й квалификационный уровень	бухгалтер; психолог; социолог; специалист по кадрам	6238,00
3.5	5-й квалификационный уровень	заместитель главного	6238,00

	уровень	бухгалтера	
--	---------	------------	--

4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	начальник отдела кадров; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	8356,00
4.2	2-й квалификационный уровень	главный диспетчер; механик	8356,00
4.3	3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала (обособленного структурного подразделения)	8356,00

5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5412,00

6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель; лаборант	5412,00
6.2	2-й квалификационный уровень	старший дежурный по режиму	5412,00

7. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6905,00

7.2	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; социальный педагог; тренер-преподаватель	6905,00
7.3	3-й квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	6905,00
7.4	4-й квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	6905,00

8. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
8.1	1-й квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	9175,00
8.2	2-й квалификационный уровень	заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей);	9175,00
8.3	3-й квалификационный уровень	заведующий, директор, обособленного структурного подразделения образовательного учреждения	9175,00

9. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного персонала»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
9.1	1-й квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	8356,00
9.2	2-й квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе 2-й категории	8356,00
9.3	3-й квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе 1-й категории; тьютор	8356,00

10. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
10.1	Контрактный управляющий; специалист по закупкам	8356,00
10.2	специалист по охране труда	8356,00

11. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников административно-хозяйственного персонала»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
11.1	1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; машинист по стирке белья; дворник, сторож; повар; кухонный работник; водитель, занятый перевозкой детей; вахтер;	2356,00 2205,00 3121,00 2599,00 3352,00 2322,00

Примечание. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов МБОУ «Госконзаводская ООШ»

Специалистам Школы, как работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню:

1. Заведующий (начальник) структурным подразделением;
2. Заместитель главного бухгалтера;
3. Учитель;
4. Преподаватель;
5. Учитель-дефектолог;
6. Учитель-логопед (логопед);
7. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
8. Руководитель физического воспитания;
9. Мастер производственного обучения;
10. Методист;
11. Старший методист;
12. Инструктор-методист;
13. Старший инструктор-методист;
14. Концертмейстер;
15. Музыкальный руководитель;
16. Воспитатель;
17. Старший воспитатель;
18. Социальный педагог;
19. Дежурный воспитатель;
20. Педагог-психолог;
21. Педагог-организатор;
22. Педагог-библиотекарь;
23. Педагог дополнительного образования;
24. Старший педагог дополнительного образования;
25. Тренер-преподаватель;
26. Старший тренер-преподаватель;
27. Старший вожатый;
28. Инструктор по труду;
29. Инструктор по физической культуре;
30. Тьютор;
31. Диспетчер;
32. Документовед;
33. Инженер;
34. Инспектор по кадрам;
35. Механик;
36. Специалист по кадрам;
37. Техник;
38. Юрисконсульт;
39. Бухгалтер;
40. Экономист.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей прочих основных работников, должностей, относимых к
административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному
персоналу МБОУ «Госконзаводская ООШ»

I. Должности, относимые к прочим основным работникам:

- 1.1. Воспитатель;
- 1.2. Методист;
- 1.3. Педагог;
- 1.4. Педагог-психолог;
- 1.5. Преподаватель;
- 1.6. Социальный педагог;
- 1.7. Старший воспитатель;
- 1.8. Старший методист;
- 1.9. Старший научный сотрудник;
- 1.10. Старший преподаватель;
- 1.11. Тьютор;
- 1.12. Учитель;
- 1.13. Учитель-дефектолог;
- 1.14. Учитель-логопед.

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу:

- 2.1. Руководитель (директор, заведующий, начальник);
- 2.2. Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);
- 2.3. Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения;
- 2.4. Главный бухгалтер;
- 2.5. Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители;
- 2.6. Заместитель главного бухгалтера.

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу:

- 3.1. Методист, старший методист;
- 3.2. Воспитатель;
- 3.3. Старший воспитатель;
- 3.4. Делопроизводитель;
- 3.5. Бухгалтер;
- 3.6. Кассир;
- 3.7. Машинистка;
- 3.8. Руководитель физического воспитания;
- 3.9. Музыкальный руководитель;
- 3.10. Секретарь;
- 3.11. Секретарь-машинистка;
- 3.12. Специалист по кадрам;
- 3.14. Специалист по закупкам;
- 3.15. Лаборант;
- 3.16. Документовед;
- 3.17. Делопроизводитель;

- 3.18. Инспектор по кадрам;
- 3.19. Экономист;
- 3.20. Библиотекарь;
- 3.21. Младший воспитатель.

IV. Должности, относимые к административно-хозяйственному персоналу:

- 4.1. Заведующий хозяйством;
- 4.2. Уборщик служебных помещений;
- 4.3. Кастелянша;
- 4.4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- 4.5. Машинист по стирке белья;
- 4.6. Дворник, сторож;
- 4.7. Повар;
- 4.8. Кухонный работник;
- 4.9. Водитель, занятый перевозкой детей;
- 4.10. Вахтер.

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Госконзаводская ООШ»

ПЕРЕЧЕНЬ
примерных показателей для установления стимулирующих выплат
в МБОУ «Госконзаводская ООШ»

Наименование доплаты	Основание для начисления доплаты	Период начисления
За интенсивность и высокие показатели в работе	Участие во внедрении инновационных программ, например, в рамках национального (отраслевого) проекта	Период проведения программы
	Участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (разработке новых технологий, открытии новой специальности, разработке авторской программы)	Период выполнения работ
	Выполнение срочных и особо срочных работ	Разовая или на период выполнения работ
	Участие в работах, приведших к увеличению запланированной суммы дохода от приносящей доход деятельности	Разовая
	Участие в программах учреждения по профессиональному образованию сотрудников	Период действия программы
	Подготовка обучающихся, педагогов, ставших победителями (призерами) смотров, конкурсов, олимпиад	Разовая
	Участие в смотре, конкурсе, олимпиаде	Период выполнения работ
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Разовая
	Участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнерами	Период выполнения работ
За качество выполняемых работ	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нареканий, штрафных санкций, дисциплинарных взысканий	Период выполнения условий
	Объявление благодарности приказом директора Школы	Разовая
	Повышение заданного уровня качества работы	Разовая
	Снижение нижнего порога, характеризующего заданный уровень качества работы	Разовая
	Участие в работе экспериментальной площадки (по разработке новых технологий, открытию новой специальности, разработке авторской программы), результаты которой получили реальные практические результаты и широкое распространение	Разовая
Участие в повышении качества образования	Период выполнения работ	

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Госконзаводская ООШ»

**Критерии и показатели качества труда работников МБОУ «Госконзаводская ООШ»
для начисления стимулирующих выплат**
Стоимость 1 балла 100 рублей.

№п/п	Параметры/периодичность выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Нормы при оценке параметра
1.	<u>Критерии и показатели качества труда учителей, воспитателей, музыкального руководителя</u>			
1.1.	Академические			
1.1.1.	Оценка уровня образовательной деятельности по результатам независимой экспертизы учащихся с 1-9 классы / единовременная выплата	Учащиеся класса преодолели минимальный порог Средний балл выше среднего балла по району (дополнительные баллы) Средний балл выше среднего балла по краю	ОГЭ-0,5 ВПР (4 кл.) - 1 1 2 3 4 5 2 4 6 8 10	За каждого ученика Единовременная выплата от количества учащихся: 1-20% 21-40% 41-60% 61-80% 81-100% 1-20% 21-40% 41-60% 61-80% 81-100%
1.1.2.	Система работы учителей-предметников по повышению качества обучения и воспитания школьников / оплата в течение полугодия, показатель за предметы (при 100% успеваемости)	<u>1 группа предметов:</u> -русский язык -математика <u>2 группа предметов:</u> -физика -химия -иностраннный язык -информатика -начальная школа -биология -история -обществознание -география -экономика -право -природоведение -литература <u>3 группа предметов:</u> -ИЗО -музыка -технология -физкультура -ОБЖ Классы базового уровня:	2 3 4 2 3 4 2 3 4	По итогам полугодия качество успеваемости учащихся на 4 и 5 30-50% 51-70% 71-100% 50-70% 71-90% 91-100% 50-75% 76-95% 96-100%

		Спортивные соревнования: Окружной уровень: 1 место 2 место 3 место Муниципальный уровень: Победитель Призер	3 2 1 2 1	
1.1.6.	Организация освоения основных и дополнительных общеобразовательных программ в дистанционном формате (в период обучения)	сопровождение обучающихся в дистанционном формате	5-10	Наличие обучающихся
1.2.	Воспитательные			
1.2.1.	Подготовка и проведение мероприятий, диагностик, мониторинга на институциональном уровне/ <i>единовременная оплата</i>	При наличии положительных отзывов	0,5-3	
1.3.	Здоровьесберегающая деятельность			
1.3.1.	Санитарно-гигиеническое содержание учебного кабинета, мастерской, спортивного зала, ГПД, рекреационных помещений ОО <i>/единовременная оплата по итогам четверти</i>	Соответствие Санитарным правилам и нормам. - ремонт, оформление кабинета своими силами (побелка, покраска, оштукатуривание и т.п.) - озеленение (в сентябре) - работа на пришкольном участке Выполнение дополнительных хозяйственных, ремонтных, документоведческих работ <i>(ежемесячно)</i>	1-10 2 1 1-10	По факту выполнения за каждый день работы По факту выполнения
1.3.2.	Санитарно-гигиеническое содержание лаборатории кабинета физики, химии, информатики заведующим кабинета <i>/ежемесячная оплата</i>	Соответствие Санитарным правилам и нормам. Подготовка оборудования к проведению практических и демонстрационных работ. Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии	3	
1.4.	Профессиональные достижения педагогов			
1.4.1	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, грантах, олимпиадах, в том числе в дистанционном формате <i>/единовременная оплата</i>	- институциональный уровень: Победитель Призер Участник -Муниципальный уровень: Победитель Призер Участник -Региональный уровень: Победитель Призер	10 8 5 15 10 5 20 15	Наличие подтверждающих документов

		Выпуск тематических брошюр, школьных газет	1-3	За каждый выпуск по факту
		Организация тематических выставок историко - краеведческой направленности	0,5-5	За каждую выставку по плану работы (1 выставка в четверти)
1.4.6.	Работа в качестве эксперта, члена жюри <i>/единовременная оплата</i>	По количеству проверенных работ, объему работ	0,5-2	за 1 работу
		Сопровождение группы учащихся ответственным (во внеучебный день)	2	
1.4.7.	Руководство профобъединениями <i>/ежемесячная оплата</i>	- институциональными профессиональными объединениями	2-5	По факту работы в соответствии с планом
1.4.8.	Поддержка, сопровождение молодых педагогов <i>/ежемесячная оплата</i>	По плану наставничества	0,5-3	За 1 человека при выполнении плана наставничества
1.4.9	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности школы <i>/ежемесячная оплата</i>	-Апробация УМК: институциональный уровень муниципальный уровень региональный уровень - участие в реализации инновационных программ <i>/ежемесячная оплата</i> - участие в конкурсах проектов, в том числе социальных: институциональный уровень муниципальный уровень региональный уровень Призер конкурса проектов: институциональный уровень муниципальный уровень региональный уровень Победитель конкурса проектов: институциональный уровень муниципальный уровень региональный уровень <i>/единовременная оплата</i> Разработка социальных проектов ОО / <i>единовременная оплата</i> Участие в социальных проектах ОО Создание и реализация дистанционного курса Кураторство в заочной школе	1 2 3 2 1 3 4 2 4 5 3 5 6 10 05-3 0,5-3 0,5-3	По факту работы в соответствии с планом Участие Призер Победитель По факту работы при наличии подтверждающих документов Степень участия, по факту По факту работы при наличии подтверждающих документов По факту работы при наличии подтверждающих документов
1.4.10.	Работа комиссии по распределению стимулирующей части <i>/ ежемесячная оплата</i>	Качественное, своевременное распределение	1	По факту работы

1.4.11.	Подготовка к проверке ОО надзорными органами <i>/единовременная оплата</i>	Успешное прохождение надзора за различной деятельностью школы	1-10	Степень участия
2.	<u>Критерии и показатели качества работы заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, старшего воспитателя</u>			
2.1.	За положительную динамику качества обучения и воспитания/ <i>единовременная оплата</i>	Положительная динамика результатов методической, воспитательной и учебной деятельности	5-10	
2.2.	За проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта <i>/единовременная оплата</i>	публикации в журналах, изданиях, размещение материалов на сайте	1-10	За каждую публикацию
2.3.	За внедрение в практику педагогических и информационных технологий <i>/ежемесячная оплата</i>	Наличие отчетных материалов учителей, воспитателей, справки по контролю	1-15	За каждого учителя
2.4.	Работа по профилактике правонарушений <i>/ежемесячная оплата</i>	- за отсутствие обучающихся, поставленных на специализированный учет - за снижение количества детей, поставленных на учет по сравнению с предыдущим периодом	1-10 1-10	По факту
2.5.	Результативность реализации программ деятельности <i>/ежемесячная оплата</i>	Эффективность реализации программ	1-20	По факту
3	<u>Критерии и показатели качества труда завхоза школы</u>			
3.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы <i>/ежеквартальная оплата</i>	- отсутствие замечаний	1	
3.2.	Качество подготовки и организации ремонтных работ <i>/единовременная оплата</i>	- рациональное использование отпущенных средств - организация и выполнение текущих ремонтных работ	1 1-5	По факту в зависимости от сложности работ
3.3.	Обеспечение выполнения требований безопасности <i>/единовременная оплата</i>	- за отсутствие замечаний контролирующих органов - за отсутствие аварийной ситуации	0,5 1	
3.4.	Обеспечение требований охраны труда <i>/единовременная</i>	- за отсутствие несчастных случаев на производстве	0,5	

	<i>оплата</i>			
3.5	Создание здоровьесберегающего образовательного пространства <i>/ежеквартальная оплата</i>	- за отсутствие замечаний Роспотребнадзора и других контролирующих органов	1	
4.	<i>Критерии и показатели качества труда педагога-библиотекаря</i>			
4.1.	Высокая читательская активность обучающихся <i>/ежемесячная оплата</i>	- систематически пользуются услугами библиотеки не менее 80% учащихся – 50% учащихся –	1 0,5	
4.1.	Участие в мероприятиях <i>/единовременная оплата</i>	- институциональный уровень - муниципальный уровень	0,5 1	За каждое участие
4.1.	Планирование комплектования библиотечного фонда <i>/единовременная оплата</i>	- Наличие и исполнение заявок на учебники	0,5	Сентябрь
4.1.	Делопроизводство в школьной библиотеке <i>/единовременная оплата</i>	- Качественное ведение документации	0,5	
5.	<i>Критерии и показатели качества труда секретаря</i>			
5.1.	Сложность работы <i>/ежемесячная оплата</i>	Качественная, без нареканий работа, отсутствие взысканий	1-5	
5.2.	Качественное ведение документации, процедуры хранения, передачи, обработка информации <i>/ежемесячная оплата</i>	- Своевременное и качественное ведение документации; - оперативность выполнения поручений	1-5	
6	<i>Критерии и показатели качества труда воспитателя ГПД</i>			
6.1.	Выполнение плана работы ГПД в полном объеме <i>/ежемесячная оплата</i>	Качественная организация	От 1 до 5	100% выполнение плана ГПД
6.2.	Организация и проведение мероприятий в группе продленного дня <i>/единовременная оплата</i>	Мероприятия, повышающие авторитет и имидж ОО, тематические классные часы, часы здоровья, спортивные соревнования и т.д.	0,5	По факту
7	<i>Критерии и показатели качества труда педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда</i>			
7.1.	Результативность образовательной деятельности <i>/ежемесячная оплата</i>	- Положительная динамика коррекции развития обучающихся - Положительная динамика в снижения количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	1 1	
7.2.	Инновационная деятельность педагога <i>/единовременная оплата</i>	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	1-5	За каждую акцию, работу
7.3.	Методическая деятельность <i>/единовременная оплата</i>	- Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне	1-5	Наличие подтверждающих

	<i>менная оплата</i>	района, края и т.д. - Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, края и т.д.	1-5	документов
7.4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства/ <i>единовременная оплата</i>	-Муниципальный уровень: Победитель 4 Призер 3 Участник 2 Региональный уровень: Победитель 5 Призер 4 Участник 3		Наличие подтверждающих документов
7.5.	Взаимодействие с родителями/ <i>ежемесячная оплата</i>	Удовлетворенность родителей качеством услуг	1	По результатам диагностик положительная динамика
8	<i>Критерии и показатели качества труда работников пищеблока (повара, кухонного работника)</i>			
8.1.	Организация горячего питания в школе и ведение отчетности / <i>ежеквартальная оплата</i>	Высокое качество приготовляемых блюд.	1-5	
8.2.	Высокое качество работ по содержанию участка в соответствии с требованиями СанПиН / <i>ежеквартальная оплата</i>	-Отсутствие замечаний контролирующих органов - проведение генеральных уборок, приведение помещений в хорошее состояние	1 1-5	Отсутствие замечаний По факту
9.	<i>Критерии и показатели качества труда младшего воспитателя, уборщика служебных помещений, машиниста по стирке белья</i>			
9.1.	Санитарно-гигиеническое обслуживание учебно-воспитательного процесса, содержание участка в соответствии с СанПиН / <i>единовременная оплата</i>	качественное проведение генеральной уборки – качественная подготовка школы к приемке – качественная подготовка школы к зимнему сезону – приведение помещений в хорошее состояние – озеленение -	1 1-3 0,5-2 1-10 1-10	Отсутствие замечаний
9.2.	Безопасность образовательного процесса / <i>ежеквартальная оплата</i>	За сохранность одежды в гардеробе – за соблюдение пропускного режима в здание школы – за сохранность вверенного объекта –	1 1 0,5-2	Отсутствие замечаний
9.3.	Содержание здания школы в исправном техническом состоянии / <i>ежеквартальная оплата</i>	За оперативность выполнения заявок на устранение технических неполадок – за работу по предупреждению аварийности	1 1	
10.	<i>Критерии и показатели качества труда специалиста по закупкам</i>			
10.1.	Высокое качество работ / <i>ежеквартальная оплата</i>	- Отсутствие замечаний контролирующих органов, качественное выполнение работ.	1-5	

11.	<i>Критерии и показатели качества труда водителя</i>			
11.1.	Техническое и санитарно-гигиеническое состояние автобуса водителем <i>/ежеквартальная оплата</i>	автобус исправен – автобус соответствует санитарно-гигиеническим нормам – своевременное и качественное прохождение техосмотра -	2 1 1-5	
11.2.	Безопасность перевозок . <i>/ежеквартальная оплата</i>	Отсутствие ДТП и нарушений ПДД	0,5-2	Отсутствие записей о нарушениях в журналах учета
11.3	Погрузочно-разгрузочные работы <i>/единовременная оплата</i>	Качественное, своевременное выполнение	0,5-2	По факту
12.	<i>Критерии и показатели качества труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>			
12.1.	Высокое качество работы	- Отсутствие замечаний контролирующих органов, - Качественное, своевременное выполнение работы	1-3	