

Принято по
согласованию с профсоюзным ко-
митетом
МАОУ СОШ № 30
Протокол № 4 от 25 .07.2019

Утверждено приказом
МАОУ СОШ № 30
от 24.07.2019 № 356 -од

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30»
(распространяется на правоотношения с 01.10 2019)
с изменениями от 25.11.2019 и 31.01.2020.

1. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №30» (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.20019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», постановления администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №30» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами,

заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляться в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение №1 к настоящему Положению)

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы, а также с учетом повышающих коэффициентов в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.4. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

2.5. Для работников учреждения предусматривается установление к должностному окладу, ставке заработной платы повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за ученую степень, по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов приведены в разделе 3 настоящего Положения.

2.6. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов приведены в разделе 5 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.8. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютном размере.

3. Размеры, периодичность выплаты повышающих коэффициентов, порядок их установления

3.1. Для работников учреждения предусмотрено установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающих коэффициентов

3.1.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,22 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

3.1.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.1.2. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидата наук - в размере 0,10;

- доктора наук - в размере 0,15.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.1.3. Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – повышающий коэффициент -0,15 .

Данный повышающий коэффициент педагогическим работникам устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной работы с больными детьми-хрониками.

3.1.4. Работникам, осуществляющих обучение, воспитание учащихся с ограниченными возможностями здоровья – повышающий коэффициент -0,15.

Данный повышающий коэффициент педагогическим работникам учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной работы или фактического объема педагогической работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем образования, полученного в организациях высшего и среднего профессионального образования, но и опытом практической работы, который подтверждается записями в трудовой книжке, свидетельствами, аттестационными листами и т.п. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование, полученное в организациях высшего и среднего профессионального образования, имеет определенное значение.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплат принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера по согласованию с курирующим органом администрации города Тамбова Тамбовской области. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 0,1

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента:

Критерий	Показатели	Размер коэффициента
Уровень профессиональной компетентности	Владение методами эффективного руководства образовательным (рабочим) процессом	0,20
	Постоянное профессиональное саморазвитие	0,10
	Инновационная мобильность	0,15
Степень ответственности при выполнении поставленных задач	Высокая степень самостоятельности при планировании работы	0,15
	Высокий уровень ответственности при выполнении работы	0,10
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации	Наличие уникального профессионального опыта, умение видеть новизну в перспективах развития образовательного учреждения, творческий подход и способность найти собственные решения образовательных задач, индивидуальность и отход от шаблонов.	0,3

Выплаты персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.2 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной работы или фактического объема педагогической работы.

3.4. Размеры, период и условия выплат повышающих коэффициентов, а также критерии установления персонального повышающего коэффициента определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

4. Размеры выплат компенсационного характера.

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада;

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере. Размер выплаты не должен превышать двух должностных окладов.

Допускается совмещение не более 1 ставки по совмещаемой профессии (должности) в пределах рабочего времени по основной должности.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере. Размер выплаты не должен превышать двух должностных окладов.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере. Размер выплаты не должен превышать двух должностных окладов.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

4.1.6.1. Выполнение функций классного руководителя - 0,20 должностного оклада, ставки заработной платы.

4.1.6.2. Проверка письменных работ обучающихся в абсолютном размере.

Учителям, работающим в 1-4-х классах:

за проверку письменных работ по русскому языку, литературному чтению, родному языку (русскому), литературному чтению на русском языке, окружающему миру, основам религиозной культуры и светской этики, математике – 95 рублей за недельный час;

за проверку письменных работ по иностранному языку- 40 рублей за недельный час;

за проверку письменных работ по музыке, изобразительному искусству, технологии, предметам коррекционно-развивающей области - 20 рублей за недельный час;

Учителям, работающим в 5-11-х классах:

за проверку письменных работ по русскому языку, литературному чтению, родному языку (русскому), литературному чтению на русском языке – 80 рублей за недельный час;

за проверку письменных работ по математике– 60 рублей за недельный час.

за проверку письменных работ физике, химии, биологии, иностранному языку, истории, обществознанию, праву, экономике, ОБЖ, географии– 40 рублей за недельный час.

за проверку письменных работ по музыке, технологии, изобразительному искусству, информатике– 20 рублей за недельный час.

Учителям, работающим в 1-11-х классах при обучении больных детей на дому, доплата за проверку письменных работ по всем предметам составляет 20 рублей за недельный час.

Общий размер компенсационной выплаты за проверку письменных работ учителя не должен превышать 20% от ставки заработной платы.

4.1.6.3. Заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) - 0,08 должностного оклада, ставки заработной платы.

4.1.6.4. Руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями - 0,15 должностного оклада, ставки заработной платы.

4.1.6.5. Работа в городских методических советах – 0,10 должностного оклада, ставки заработной платы.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.1.8. Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.1.9. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день руководителю производится в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные или нерабочие праздничные дни часы.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

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)

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Размеры выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 4) премия по итогам работы за месяц;
- 5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и в абсолютных размерах. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

5.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно приложению №2 .

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Надбавка за выслугу лет производится всем работникам учреждения.

Размеры для установления надбавки:

Стаж работы	Размеры выплат (%):
От 1 года до 2 лет	3
От 2 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более	20

Основанием для установления надбавки за выслугу лет являются:

приказ руководителя образовательного учреждения о приеме на работу (назначении на должность);

трудовая книжка работника;

приказ руководителя о выплате надбавки за выслугу лет, принятый на основании соответствующего представления комиссии по установлению стажа работы работникам Школы.

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет включаются периоды работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях в образовательных учреждениях. Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

Стимулирующая выплата за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работников. При установлении работнику нагрузки менее ставки, выплата производится пропорционально нагрузке.

5.4. Премия по итогам работы за месяц может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, не более 100% должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается всем работникам школы с учетом следующих показателей работы за отчетный период на основе бальной системы.

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и его заместителей	2
		Отсутствие замечаний по оформлению школьной документации, ведению электронного журнала.	2
2	Инициатива, творчество.	Внедрение в образовательный (рабочий) процесс новых форм организации труда	2
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
Итого			10

Размер премии (в рублях) конкретному работнику определяется по формуле:

$A: B \times C$, где:

A- объем общих средств (в рублях), выделенных на конец месяца после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, выплат социального характера, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет, молодым специалистам, единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

B- суммарное количество баллов, набранных всеми работниками школы (за исключением директора)

C- количество баллов, набранное конкретным работником с учетом показателей и критериев работы за квартал

Премии устанавливаются отдельно по фондам оплаты труда педагогических работников и работников административно- хозяйственного персонала.

5.5 Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов, ставок заработной платы. Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполнен-

ной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особо важными и срочными работами могут считаться следующие работы:

- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- устранения последствий аварий;
- подготовка объектов к учебному году;
- организация работы по обеспечению всеобуча в микрорайоне;
- подготовка и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера;
- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений обучающихся;
- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника в размере не более двух должностных окладов.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в части 1 настоящего приложения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе, из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

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

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

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение №1 к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ №30

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы, руб.	Повышающие коэффициенты	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, с учетом повышающего коэффициента, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования					

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Первый квалификационный уровень	Старший вожатый	8000	0,15	9200
	Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,	8000	0,15	9200
	Третий квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист.	8000	0,15	9200
	Четвертый квалификационный уровень	учитель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	8000	0,15	9200
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.					
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	5582	0,00	5582
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6380	0,10	7018
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-электроник, специалист по кадрам	8000	0,15	9200
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы					
Служащие, отнесенные к квалификационным уровням		Специалист по охране труда	8000	0,15	9200

Приложение №2 к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ №30

Перечень критериев установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

1. По должности заместителя директора по учебной и воспитательной работе

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1.1.	Специфика образовательного процесса Максимальный размер доплаты-45%	За руководство образовательным процессом в двух и более отдельно расположенных корпусах -30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в процессе управления образовательным процессом- 15%	На время действия показателя

1.2.	Применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий Максимальный размер доплаты-60%	Участие в инновационной деятельности по применению в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий: руководитель инновационной площадкой- 40% руководитель группы-20% , активный участник группы- 15%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Использование автоматизированных программ для организации образовательного процесса, сбора и хранения статистической отчетности-20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
1.3.	Высокий уровень организации и проведения диагностических процедур в рамках системы оценки качества образования (в том числе итоговой аттестации) Максимальный размер доплаты-15%	15% Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации ОГЭ, ЕГЭ	Единовременно по итогам проведения
		10% Высокий уровень организации диагностических процедур в рамках внешней системы оценки качества образования	Единовременно по итогам проведения
		10% Высокий уровень организации диагностических процедур в рамках внутришкольной системы оценки качества образования	Единовременно по итогам проведения
1.4.	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами Максимальный размер доплаты-30%	за каждое направление деятельности 10%, не более 30% по сумме	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
1.5.	Личное участие работника в профессиональных конкурсах Максимальный размер доплаты-20%	За первое или призовое место в конкурсах профессионального мастерства: очная форма участия: 20% на федеральном, межрегиональном и региональном уровне; 15% на муниципальном уровне . интернет – конкурсы 10%	Единовременно , по итогам участия
1.6.	Качественное и своевременное предоставление отчетной информации Максимальный размер доплаты-10%	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации вышестоящих органов – 10%	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
		Максимальный размер выплаты- 180%	

2. По должности заместителя директора по АХР

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
2.1.	Специфика образовательного процесса Максимальный размер доплаты-45%	За руководство образовательным процессом в двух и более отдельно расположенных корпусах -30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
		Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в процессе управления образовательным процессом- 15%	На время действия показателя
2.2.	Динамика развития материального обеспечения учреждения Максимальный размер доплаты-35%	Положительная динамика по итогам анализа за полугодие 20% и более – доплата в размере 35 %; от 15% до 20% - доплата в размере 20%; от 10% до 15% - доплата в размере 15%; 5%-10% - доплата в размере 10%	Единовременно по итогам анализа

2.3.	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами Максимальный размер доплаты-30%	за каждое направление деятельности 10%, не более 30% по сумме	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
2.4.	Обеспечение бесперебойной работы эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации Максимальный размер доплаты-15%	Обеспечение безаварийной, безотказной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем -15%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2.5.	Обеспечение пожарной безопасности Максимальный размер доплаты-15%	Обеспечение содержания здания в надлежащем состоянии в соответствии с требованиями правил, инструкции и норм пожарной безопасности – 15%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2.6.	Личное участие работника в профессиональных конкурсах Максимальный размер доплаты-20%	За первое или призовое место в конкурсах профессионального мастерства: очная форма участия: 20% на федеральном, межрегиональном и региональном уровне; 15% на муниципальном уровне . интернет – конкурсы 10%	Единовременно , по итогам участия
2.7.	Качественное и своевременное предоставление отчетной информации Максимальный размер доплаты-10%	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации вышестоящих органов – 10%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2.8.	Своевременное составление проектной документации. Максимальный размер доплаты-10%	Своевременное составление заявок, форм, договоров на обслуживание здания и ремонтные работы – 10%	Единовременно по итогам работы
Максимальный размер выплаты			100%

3. По должности главного бухгалтера

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
3.1	Специфика образовательного процесса Максимальный размер доплаты-40%	Организация рабочего процесса в двух отдельно расположенных корпусах -25%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
		Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в финансово-экономическом процессе управления- 15%	На время действия показателя
3.2.	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг Максимальный размер доплаты-30%	Положительная динамика по итогам анализа за полугодие 15% и более – доплата в размере 30 %; от 5% до 15% - доплата в размере 15%; менее 5% - доплата в размере 10%	Единовременно по итогам анализа
3.3.	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами Максимальный размер доплаты-20%	за каждое направление деятельности 10%, не более 20% по сумме	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
3.4.	Применение в работе достижений и передовых методов труда Максимальный размер доплаты-20%	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности-20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
3.5.	Соблюдение требований к бухгалтерскому учету Максимальный размер доплаты-	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации-15	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)

	ты-15%		
3.6.	Качественное и своевременное предоставление отчетной информации Максимальный размер доплаты-10%	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации вышестоящих органов – 10%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
3.7.	Соблюдение требований к размещению заказов по закупкам товаров, работ и услуг. Максимальный размер доплаты-10%	Своевременная и качественная работа на официальном сайте Российской Федерации(www.zakupki.gov.ru) о размещении заказов по закупкам товаров, работ и услуг (субъекты естественных монополий, электронные аукционы, запросы котировок, исключительные права)-10%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
3.8.	Личное участие работника в направлении развития деятельности школы Максимальный размер доплаты-35%	Участие в разработке концепций, программ, стратегий, нормативных документов, направленных на совершенствование деятельности организации-20%	Единовременно , по итогам участия
		Внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота-15%	Единовременно по итогам работы
Максимальный размер выплаты			180%

4. по должности учителя

№ п/п	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
4.1.	Специфика образовательных программ Максимальный размер доплаты-20%	Учителям-предметникам за интенсивность работы, обусловленной преподаванием по профильным программам – 20 % на педагогическую нагрузку по профильным дисциплинам. Но не более 20% от ставки заработной платы.	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
4.2.	Интенсивность работы, обусловленная особыми условиями работы Максимальный размер доплаты-40%	Работа в отдельно расположенных зданиях школы -5% каждый недельный день. Не более 25%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		2% за каждый недельный день работы в две смены, 3% за каждый недельный день с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд Не более 15%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
4.3.	Применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий Максимальный размер доплаты-30%	Учитель участвует в инновационной деятельности по применению в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий: руководитель инновационной площадки на уровне образовательной организации- 30% руководитель группы- 20% , активный участник группы- 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
4.4.	Личное участие работника в научно-методической и творческой деятельности школы Максимальный размер доплаты-40%	За первое или призовое место в конкурсах профессионального мастерства: очная форма участия: 20% на федеральном, межрегиональном и региональном уровне; 10% на муниципальном уровне .	Единовременно , по итогам участия

		<u>интернет – конкурсы 5%</u>	
4.5.	Подготовка призеров олимпиад и конкурсов Максимальный размер доплаты-50%	Первое или призовое место в конкурсах с очной формой участия: 20 % на федеральном, межрегиональном уровне 15% на региональном уровне ; 10% на муниципальном уровне; 5 % на школьном уровне. за каждый конкурс, но не более 50% по сумме заочная форма участия, интернет – конкурсы по 5%, но не более 20% по сумме При участии в подготовке призера нескольких педагогических работников , размер баллов распределяется в равных долях между ними. При участии в подготовке команды размер баллов распределяется между педагогическими работниками, пропорционально количеству подготовленных участников.	Единовременно , по итогам участия
Максимальный размер выплаты			180%

5. По должностям педагогических работников- специалистов: социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель- организатор ОБЖ, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, старший вожатый, методист, педагог дополнительного образования, учитель- дефектолог, учитель-логопед, воспитатель.

№ п/п	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
5.1.	Специфика образовательных программ Максимальный размер доплаты- 20%	Апробирование нетрадиционных курсов в рамках экспериментальной деятельности. За каждую программу 5%, но не более 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Реализация образовательных программ с одаренными детьми. За каждую программу 5%, но не более 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
5.2.	Интенсивность работы, обусловленная особыми условиями работы Максимальный размер доплаты- 25%	Работа в отдельно расположенных зданиях школы в течение дня -5% за недельный день Не более 25%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
5.3.	Применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий Максимальный размер доплаты- 30%	Педагог участвует в инновационной деятельности по применению в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий: руководитель инновационной площадкой руководитель инновационной площадкой на уровне образовательной организации- 30% руководитель группы- 20% , активный участник группы- 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
5.4.	Личное участие работника в научно-методической и творческой деятельности школы Максимальный размер доплаты-40%	За первое или призовое место в конкурсах профессионального мастерства: очная форма участия: 20% на федеральном, межрегиональном и региональном уровне; 10% на муниципальном уровне . интернет – конкурсы 5%	Единовременно , по итогам участия

5.5.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей. Максимальный размер доплаты-15%	Оценка профессиональной деятельности педагога по результатам независимой экспертизы без замечаний- 15 %	Единовременно , по итогам проверки
5.5.	Подготовка призеров олимпиад и конкурсов Максимальный размер доплаты-50%	Первое или призовое место в конкурсах с <u>очной формой участия</u> : 20 % на федеральном, межрегиональном уровне 15% на региональном уровне ; 10% на муниципальном уровне; 5 % на школьном уровне. за каждый конкурс, но не более 50% по сумме заочная форма участия. интернет – конкурсы по 5%, но не более 20% по сумме При участии в подготовке призера нескольких педагогических работников , размер баллов распределяется в равных долях между ними. При участии в подготовке команды размер баллов распределяется между педагогическими работниками, пропорционально количеству подготовленных участников.	Единовременно , по итогам участия
Максимальный размер выплаты			180%

6. По должности бухгалтера

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
6.1.	Применение в работе достижений и передовых методов труда Максимальный размер доплаты-30%	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности-30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
6.2.	Соблюдение требований к бухгалтерскому учету Максимальный размер доплаты-25%	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации-25	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
6.3.	Качественное и своевременное предоставление отчетной информации Максимальный размер доплаты-10%	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации вышестоящих органов – 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
6.4.	Своевременное начисление и выплата заработной платы Максимальный размер доплаты-30%	Соблюдение установленных сроков начисления и выплаты заработной платы 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
6.5.	Своевременная инвентаризация материальных ценностей Максимальный размер доплаты-30%	100% учет и занесение в реестр материальных ценностей – 30%	единовременно по факту выполнения
6.6.	Своевременное и качественное составление плана-графика закупок и контроль его реализации Максимальный размер доплаты-10%	Выполнение плана-графика более чем на 90% - 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
6.7.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды	Даты платежных поручений не позднее сроков уплаты-10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)

	Максимальный размер доплаты-10%		
6.8.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей. Максимальный размер доплаты-35%	Оценка профессиональной деятельности бухгалтера по результатам независимой экспертизы: - без замечаний- 35 %, - с незначительными замечаниями- 20%.	Единовременно , по итогам проверки
	Максимальный размер выплаты		180%

7. По должностям секретаря и делопроизводителя

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
7.1.	Максимальный размер доплаты-50%	Интенсивность работы, обусловленная, взаимодействием с участниками образовательного процесса в двух корпусах (отдельно расположенных зданиях школы) 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в производственном процессе- 20%	На время действия показателя
7.2.	Работа со служебными материалами Максимальный размер доплаты-10%	Соблюдение сроков исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.- 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
7.3.	Использование автоматизированных программ в профессиональной деятельности Максимальный размер доплаты-30%	Использование ИКТ в ведении учёта и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве - 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
7.4.	Максимальный размер доплаты-70%	Отсутствие нарушений в ведении архивной документации –25%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Создание и поддержание в актуальном состоянии баз данных по различным направлениям деятельности-25%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Оперативность, системность и качество ведения документации- 20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
7.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины Максимальный размер доплаты-20%	Качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий- 20%	По итогам работы
Максимальный размер выплаты			180%

8. По должности заведующего хозяйством

№ пп	Критерии		Срок действия доплаты
8.1.	Максимальный размер доплаты-45%	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации- 20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
		Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов – 10%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ- 15%	Единовременно по итогам работы

8.2.	Организация надлежащего содержания прилегающей территории Максимальный размер доплаты-15%	Содержание территории школы в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к территории общеобразовательного учреждения -15%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий организации Максимальный размер доплаты-25%	Содержание зданий школы в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях- 25%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.4.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в организации Максимальный размер доплаты-20%	Обеспечение содержания здания в надлежащем состоянии в соответствии с требованиями правил, инструкции и норм пожарной безопасности- 20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.5.	Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосистем Максимальный размер доплаты-10%	При показателях потребления теплоносителей в соответствии с установленной нормой-10%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.6.	Специфика образовательного процесса Максимальный размер доплаты-15%	Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в процессе управления образовательным процессом- 15%	На время действия показателя
8.7.	Качественное и своевременное предоставление отчетной информации Максимальный размер доплаты-10%	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации вышестоящих органов – 10%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.8.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей Максимальный размер доплаты-40%	Отсутствие замечаний по направлению профессиональной деятельности- 40%	Единовременно по итогам проверки
Максимальный размер выплаты			180%

9. По должности инженера по охране труда

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
9.1.	Обеспечение нормативно-правовой базы Максимальный размер доплаты-15%	Своевременность разработки нормативных документов в соответствии с действующим законодательством- 15%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
9.2.	Эффективность организации труда Максимальный размер доплаты-30%	Применение в работе современных форм и методов организации труда- 30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
9.3.	Особый режим работы Максимальный размер доплаты-55%	Интенсивность работы, обусловленная взаимодействием с участниками образовательного процесса в двух корпусах (отдельно расположенных зданиях школы)- 25%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в образовательном процессе- 30%	На период особого режима
9.4.	Качество работы по обучению работников школы Максимальный размер доплаты-20%	Своевременность проведения обучения по охране труда с работниками школы в соответствии с планом работы и своевременность оформления документации – 20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
9.5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, предо-	Ежемесячно при условии сохранения показателей по

	Максимальный размер доплаты-10%	ставления установленной отчетности- 10%	данному критерию
9.6.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей. Максимальный размер доплаты-50%	Оценка профессиональной деятельности по результатам независимой экспертизы: - без замечаний- 50 %, - с незначительными замечаниями- 20%.	Единовременно , по итогам проверки
Максимальный размер выплаты			180%

10. По должности инженера - электроника

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
10.1.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы электронных систем Максимальный размер доплаты 30%	Обеспечение бесперебойной работы компьютерного, серверного, коммутационного оборудования и программного обеспечения образовательного процесса- 20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
		Качественное и своевременное обслуживание периферийной техники (сканеров, принтеров, копировальных аппаратов и др.) и мелкий ремонт компьютерной и периферийной техники)- 10%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
10.2.	Применение в работе современных форм и методов организации труда Максимальный размер доплаты - 15%	Применение в работе передовых методов и приёмов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда -15%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
10.3.	Особый режим работы Максимальный размер доплаты - 65%	Интенсивность работы, обусловленная, взаимодействием с участниками образовательного процесса в двух корпусах (отдельно расположенных зданиях школы) -30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Сложность выполняемых операций, их высокая трудоемкость, требующая от работника специальных знаний и особой сосредоточенности -15%	
		Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в образовательном процессе- 20%	На период особого режима
10.4.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей Максимальный размер доплаты- 50%	Оценка профессиональной деятельности по результатам независимой экспертизы: - без замечаний- 50 %, - с незначительными замечаниями- 20%.	Единовременно по итогам проверки
10.5.	Личное участие работника в научно-методической и творческой деятельности школы Максимальный размер доплаты-20%	За первое или призовое место в конкурсах профессионального мастерства: <u>очная форма участия:</u> 20% на федеральном, межрегиональном и региональном уровне; 10% на муниципальном уровне . <u>интернет – конкурсы 5%</u>	Единовременно , по итогам участия
Максимальный размер выплаты			180%

11. за выполнение обязанностей классного руководителя

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
------	----------	----------------	-----------------------

11.1.	Организация питания учащихся класса <i>Максимальный размер доплаты- 10%</i>	Классным руководителям 1-4 классов- 10% при охвате питанием 90% и более обучающихся класса. Классным руководителям 5-11 классов- 10% при охвате питанием 80% и более обучающихся класса.	Единовременно по итогам месяца.
11.2.	Эффективность деятельности классного руководителя за полугодие. <i>Максимальный размер доплаты- 35%</i>	В соответствии с оценкой эффективности деятельности классного руководителя *	Ежемесячно в течение полугодия, следующего за учетным периодом
Максимальный размер выплаты			45%

*** Оценка эффективности деятельности классного руководителя**

Критерии оценки эффективности деятельности классного руководителя

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
Критерий 1. Профессиональная компетентность					
1	Способность вести методическую работу в поликультурной среде	Участие классного руководителя в работе МО классных руководителей	0-4	Трансляция опыта 0 баллов – классный руководитель не участвовал в работе ШМО; 1 балл – классный руководитель участвовал в заседании МО (доклад, выступление) или имеет публикацию по вопросам воспитания на одном из сайтов; 2балла – классный руководитель провел открытое мероприятие в рамках МО В городских мероприятиях – 3 балла - участвовал в заседании МО (доклад, выступление); или имеет публикацию по вопросам воспитания 4 балла – классный руководитель провел открытое мероприятие в рамках МО;	Наличие материала о проведенном мероприятии, сертификаты, дипломы, ксерокопии материалов
Критерий 2. Личностные качества					
	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
2	Сформированность установок толерантности по отношению ко всем	Уровень проявления толерантности и конфликтности личности	0-2	0 баллов – низкий уровень толерантности, высокий уровень конфликтности;	Модифицированная методика на выявление уровней эмпатии, толерантно-

	участникам образовательного процесса			1балл – средний уровень толерантности и конфликтности; 2балла – высокий уровень толерантности при низком или среднем уровне конфликтности.	сти, конфликтности учителя авторов В.В. Бойко, И.М.Юсупова <i>(Приложение 1)</i>
Критерий 3. Результативность работы, оцениваемый по итогам полугодия					
№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
3	Создание максимальных условий для свободного выбора и развития обучающихся	Процент охвата учащихся системой дополнительного образования	0-3	0 баллов - показатель составляет менее 79% 1 балл- показатель составляет 70%-79%, 2 балла- показатель составляет 80%-99%, 3 балла- показатель составляет 100%,	Анализ охвата учащихся системой дополнительного образования по результатам анкетирования учащихся (родителей) и комплектования кружков, клубов, секций в ОУ
		Охват учащихся класса культурно - массовыми мероприятиями	0-3	средний показатель (% участия) во всех мероприятиях в соответствии с общешкольным планом работы: 0 баллов –менее 65% 1 балл-65%-74% 2 балла-75%-84%, 3 балла-85%-100%	Мониторинг посещения культурно-массовых мероприятий.
		Организация классным руководителем выездных экскурсий, походов, поездок	0-3	0 баллов - информация отсутствует, 1балл - не менее одного соответствующего мероприятия в четверть в пределах города Тамбова, 2 балла - не менее одного мероприятия за отчетный период за пределами города Тамбова в Тамбовской области, 3 балла - организация мероприятия с выездом за пределы Тамбовской области.	Приказ об организации соответствующего мероприятия по ОУ.
4	Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений	Результативность работы классного руководителя по предупреждению правонарушений	0-1	0 баллов -наличие правонарушений за отчетный период 1 балл при отсутствии правонарушений за отчетный период.	Анализ данных о правонарушениях в системе учета заместителя директора по ВР
		Результативность работы классного руководителя по обеспечению всеобщего	0-1	0 баллов -наличие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия без уважительной причины, 1 балл – отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные	Анализ посещаемости учащихся

				занятия без уважительной причины,	
		Результативность работы классного руководителя по предупреждению безнадзорности и беспризорности	0-1	0 баллов - наличие фактов безнадзорности и беспризорности 1балл - отсутствие фактов безнадзорности и беспризорности	Анализ данных о фактах безнадзорности и беспризорности в системе учета заместителя директора по ВР
5	Формирование здорового образа жизни	Создание комфортных психологических условий при организации УВП	0-1	0 баллов - наличие обращений участников образовательного процесса по поводу нарушений в организации образовательного процесса в классе в администрацию школы или вышестоящие организации 1 балл - отсутствие обращений родителей по поводу нарушений в организации УВП в классе в администрацию школы или вышестоящие организации.	Статистика обращений участников образовательного процесса
		За работу с несовершеннолетними обучающимися, склонными к суицидальному поведению, а также за работу по профилактике подобных явлений	0-2	0 баллов - работа по профилактике суицидального поведения не ведется или ведется на недостаточном уровне. 1 балл - работа по профилактике суицидального поведения ведется на достаточном уровне 2 балла - работа по профилактике суицидального поведения ведется на высоком уровне	Анализ плана работы классного руководителя и уровня выполнения данного плана за полугодие заместителем директора по ВР.
		Охват учащихся класса летним оздоровительным отдыхом на базе образовательного учреждения (1-8 классы), работой по программе «Трудовое лето» для (9-10 классы)	0-3	По летнему оздоровительному отдыху: 0 баллов - показатель составляет менее 10% 1 балл - показатель составляет 10%-19%, 2 балла - показатель составляет 20%-45%, 3 балла - показатель составляет более 45% по программе «Трудовое лето»: 0 баллов - показатель составляет менее 70%, 1 балл - показатель составляет 70%-79%, 2 балла - показатель составляет 80%-89%, 3балла - показатель составляет 90-100%.	Статистика в системе учета заместителя директора по ВР
6	Формирование имиджа класса	Освещение жизни класса	0-3	за каждую публикацию: в школьной газете или на сайте школы - по 1 баллу , в средствах массовой информации города, региона,	Анализ информации на школьном сайте, ксерокопии материалов

				РФ по 2 балла. Но не более 3 баллов по сумме.	
		Результативность участия в конкурсе «Класс года»	0-2	0 баллов - неучастие класса в конкурсе или не соответствие последующим показателям. 1 балл- 2 место, 2 балла- 1 место.	Протокол итогов конкурса.
7	Соблюдение учащимися класса правил внутреннего распорядка школы	Соблюдение требований, предъявляемых к внешнему виду учащихся	0-1	0 баллов- зафиксированные нарушения по результатам проверок, 1 балл -нарушений нет	Протоколы проверок
8	Эффективность работы с родителями	Посещаемость родителями классных собраний	0-2	0 баллов- процент посещаемости ниже 70%, 1 балл- процент посещаемости составляет 70-89%, 2 балла- 90%-100%	Мониторинг учета посещения родительских собраний.
		Участие родителей в общешкольных мероприятиях	0-2	0 баллов - процент посещаемости ниже 10%, 1 балл- процент посещаемости составляет 10-30%, 2 балла -выше 30%.	Протоколы проведения мероприятий.
		Реализация программы родительского всеобуча	0-1	0 баллов – план не реализован, 1 балл – реализован полностью.	
Максимальное количество баллов			35		

Перевод баллов в размер доплаты в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) определяется в соответствии с набранными баллами: 1 балл соответствует 1%.

12. По должности специалиста по кадрам

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
11.1.	Особый режим работы <i>Максимальный размер доплаты-50%</i>	Интенсивность работы, обусловленная, взаимодействием с участниками образовательного процесса в двух корпусах (отдельно расположенных зданиях школы) 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
		Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в производственном процессе- 20%	На время действия показателя
11.2.	Работа со служебными материалами <i>Максимальный размер доплаты-10%</i>	Соблюдение сроков исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.- 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
11.3.	Использование автоматизированных программ в профессиональной деятельности <i>Максимальный размер доплаты-30%</i>	Использование ИКТ в кадровом производстве- 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
11.4.	Ведение документации <i>Максимальный размер</i>	Отсутствие нарушений в ведении архивной документации –25%	По итогам проверки

	<i>доплаты-70%</i>	Отсутствие нарушений в ведении кадровой документации- 25%	По итогам проверки
		Оперативность, системность и качество ведения документации- 20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
11.5.	Личное участие работника в направлении развития деятельности школы <i>Максимальный размер доплаты-20%</i>	Участие в разработке концепций, программ, стратегий, нормативных документов, направленных на совершенствование деятельности организации- 20%	Единовременно, по итогам участия
Максимальный размер выплаты			180%