

ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива
МБОУ СШ №43
г. Архангельска
Протокол № 1
от 30.08.2023 г.

Учено
мнение профсоюзного
комитета
Протокол № 8
от «01» сентября 2023 г.
Председатель ПК
МБОУ СШ №43
О.П. Минина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СШ №43
г. Архангельска
О.В. Синицкая
Приказ № 542/1
от 01.09.2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»
(МБОУ СШ №43)

г. Архангельск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СШ №43 (далее Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым законодательством Российской Федерации;
 - Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования «город Архангельск», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 г № 478 (с изменениями и дополнениями);
 - Территориальным отраслевым соглашением между Администрацией городского округа "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях городского округа "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", на 2023-2025 годы;
 - Коллективным договором учреждения;
 - иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников МБОУ СШ № 43 (далее Учреждение), находящегося в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", в том числе:
- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к ним;
 - перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
 - перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
 - особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;
 - включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда;
 - требования к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения.
- 1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, выделенных Учреждению на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также субсидий на иные цели и средств от приносящей доход деятельности.
- 1.4. Порядок оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права, включая настоящее Положение.
- 1.5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:
- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
 - в) профессиональных квалификационных групп;
 - г) минимальных рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - д) перечня видов выплат компенсационного характера в Учреждении;
 - е) перечня видов выплат стимулирующего характера в Учреждении;

ж) настоящего Положения;

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.6. Настоящее Положение, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на Общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на Учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом условия о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных (муниципальных) функций, наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами городского округа "Город Архангельск" полномочиями по осуществлению государственных (муниципальных) функций, возложенных на Администрацию городского округа "Город Архангельск", а также обеспечивающих деятельность департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" (административно-хозяйственное, информационно-техническое обеспечение).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников Учреждения, финансовым источником которых является субсидия на выполнение муниципального задания (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (РК и СН), а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на планируемую штатную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу Учреждения относятся руководитель, заместители руководителя;

к прочему персоналу Учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу Учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности.

1.10. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.9 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя Учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

2. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ (ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в целях дифференциации оплаты труда и Приложением № 1 настоящего Положения, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников Учреждения, утвержденных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования администрации городского округа «город Архангельск», утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 г № 478 (с изменениями и дополнениями).

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- от 17.07.2008 N 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства";
- от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников Учреждения.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или

приказами руководителя Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников Учреждения. В случае издания постановления Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказов руководителя Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

- 2.3. В целях дифференциации оплаты труда работников Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- а) повышающие коэффициенты за специфику работы;
 - б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;
 - в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;
 - г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "а" и "б" настоящего пункта, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных в пунктах 2.4., 2.5, 2.6, 2.7 настоящего Положения. Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- 2.4. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:
- учителям и другим педагогическим работникам за работу по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации (на основании соответствующего медицинского заключения), в размере 1,2;
 - специалистам логопедического пункта в размере 1,2.
- 2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,09;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,07;
- учителям и другим педагогическим работникам за работу по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, имеющим целью подготовку обучающихся к военной или иной государственной службе, в размере - 1,15.

2.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

- ученой степени - работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;
- ученого звания - работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;
- почетного звания - работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении;
- спортивного звания - работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание; работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудной знак, знак, значок по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в учреждении по выбору работника.

Наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания подтверждается дипломом государственного образца. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания составляет - 0,1;

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам-молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;
- работники учреждений заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений- молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

- нахождение работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождение работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием - 0,3.

- 2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.
- 2.9. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, устанавливается учредителем ежегодно, по состоянию на 1 января очередного календарного года.
- 2.10. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

- 3.1. Выплатами компенсационного характера, являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения:
 - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу: педагогическим работникам - связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников; непедагогическим работникам - связанную с выполнением работы, направленной на достижение уставных целей учреждения, не входящую в их должностные обязанности;
 - вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам за классное руководство.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам и (или) в абсолютных размерах, если иное не

установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

- 3.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации и по итогам проведения специальной оценки условий труда.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- 3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников Учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

- 3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не ниже соответствующих минимальных размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления

месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

3.6. Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, устанавливаются:

3.6.1. За выполнение функций классного руководителя (руководителя группой).

а) Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой), составляет 1,25 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Количество обучающихся в классах для установления размера выплат компенсационного характера определяется на первое число каждого месяца.

Выплата компенсационного характера за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой) начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

б). Вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам за классное руководство.

Денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам Учреждения за классное руководство в сумме 5000 рублей с начислением районных коэффициентов (коэффициентов), применяемых для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, согласно табеля учета рабочего времени педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

3.6.2. За проверку тетрадей (письменных работ) по предметам, по которым в соответствии с образовательной программой учреждения осуществляется проверка письменных работ:

а).

- в 1-4 классах - 25 % от учебной нагрузки педагогических работников, установленной на очередной учебный год по предметам русский язык, математика, окружающий мир;
- в 5 - 11 классах % от учебной нагрузки педагогических работников, установленной на очередной учебный год по предмету:
 - по русскому языку и литературе, математике - 23 %,
 - по иностранному языку - 10 %,
 - по химии, физике - 9 %,
 - по истории, биологии, обществознанию, праву, географии, черчению, информатике - 8%.

Выплата компенсационного характера за проверку тетрадей (письменных работ) начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

б). Учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении, составляет 0,7 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Количество обучающихся в классах для установления размера выплат компенсационного характера определяется на первое число каждого месяца.

Выплата компенсационного характера за проверку тетрадей (письменных работ) начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3.6.3. За заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией, учебной мастерской, учебно-консультативными пунктами (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности), учебно - опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами).

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, за заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультативными пунктами (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности), учебно - опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами). составляет 11 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. В случае заведования двух работников в одном учебном кабинете – 5,5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на каждого работника.

Выплата компенсационного характера за заведование учебными кабинетами начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3.7. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим Положением и трудовыми договорами работников.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников Учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

4.4. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы в системе образования, выслугу лет;
- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты за выполнение определенных функций работниками Учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).

4.5. Надбавки за стаж непрерывной работы в системе образования, выслугу лет в системе

образования устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и организациях системы образования, в т.ч. в государственных и (или) муниципальных органах управления образованием, в следующих размерах:

Стаж работы, установленный со дня достижения соответствующего стажа	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 20 лет	15
свыше 20 лет	20

Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет в системе образования выплачивается работникам, основным местом работы которых, является Учреждение. Стаж непрерывной работы рассчитывается на 1 сентября в годах.

Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются Экспертной комиссией учреждения, выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения, ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

- 4.6. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - квартал.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности и деятельности работников Учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения определяются действующим Положением.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником Учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками Учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками Учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения, определяется Экспертной комиссией, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Состав комиссии определяется на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом руководителя.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются: при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются

приказами руководителя об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в учитываемом периоде и определяются Экспертной комиссией учреждения.

Рекомендуемые сроки начисления дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы: не позднее последнего дня первого месяца следующего за периодом, который учитывается для выплаты премии (четверть, полугодие, учебный год, календарный квартал, календарный год).

Условием для начисления премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы является представление руководителя, ходатайство заместителей директора, руководителей кафедр, куратора методической службы с указанием конкретных достижений показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения (Приложении № 8).

Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работникам, профессиональная деятельность которых связана с образовательной деятельностью (документовед, заведующий хозяйством, техник) с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности устанавливаются на 01 января и 01 июля текущего года. Премии за интенсивность и высокие результаты документоведа, заведующего хозяйством, техника выплачиваются на основании приказа руководителя в соответствии с Перечнем показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора, документоведа, заведующего хозяйством, техника (Приложение № 9).

- 4.7. Премиальные выплаты за выполнение определенных функций работниками Учреждения устанавливаются с целью поощрения работников Учреждения за выполнение работ, направленных на достижение уставных целей Учреждения, и начисляются работникам ежемесячно или на определенный период на основании решения Экспертной комиссии.

Премиальная выплата начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на основании приказа руководителя Учреждения.

Условием для начисления премиальных выплат стимулирующего характера за выполнение определенных функций работниками Учреждения является выполнение работ, направленных на достижение уставных целей учреждения, не входящих в должностные обязанности работников.

Перечень видов работ указан в Приложении № 10 и не является исчерпывающим. По решению Общего собрания работников учреждения Перечень может быть добавлен или изменен на основании ходатайства заместителей директора и председателя профсоюзного комитета.

- 4.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу Учреждения, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (квартал и др. период).

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения или фиксированной суммой.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя Учреждения об их начислении.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1,

11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение руководителя Учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

- 4.9. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем Учреждения.

- 4.10. С целью дифференциация результатов труда работников, поощрения их за качество труда, отдельным работникам размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен. Основанием для снижения размера премии или ее невыплаты являются следующие основания:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- невыполнение локальных нормативных актов работодателя;
- производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда;
- нарушение установленных требований к оформлению документации и результатам работы;
- нарушение сроков выполнения работ;

- неисполнение или несвоевременное выполнение либо выполнение ненадлежащим образом приказов, распоряжений и поручений директора либо непосредственного руководителя;
- наличие по вине работника претензий контролирующих органов и (или) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- наличие ошибок, искажений, допущенных работниками, во внешней и внутренней отчетности, составленных документах, в результате которых пострадала или могла пострадать репутация учреждения или учреждение понесло или могло понести вследствие этого экономические потери.

Все замечания и претензии к работникам должны иметь документальное подтверждение. Решение руководителя учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

- 4.11. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам Учреждения одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" по личному заявлению работника Учреждения с указанием причин на основании приказа руководителя Учреждения.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 2 500,00 рублей.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 2 000,00 рублей.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 1 500,00 рублей.

К наградам городского округа "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск". Размер премиальной выплаты при награждении составляет 1 000,00 рублей.

- 4.12. Выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу, определяются Экспертной комиссией. выплачиваются работникам (включая заместителей директора, других педагогических работников и специалистов) на основании приказа руководителя учреждения, в сроки, установленные для выплаты заработной платы за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

- 5.1. К выплатам социального характера относятся выплаты работникам, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда, в том числе:

- материальная помощь;
- единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья;

- материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.
- 5.2. Материальная помощь выплачивается один раз в течение календарного года на основании личного заявления работника и приказа руководителя Учреждения. Заявление работником, отработавшим не менее 6 месяцев в Учреждении, подается лично по мере необходимости оказания ему материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планируется данный вид расхода. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается на основании приказа учредителя.
- Материальная помощь выплачивается в следующих размерах:
- должностного оклада;
 - ставки заработной платы;
 - оклада.
- В случае изменения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в течение календарного года, начисление материальной помощи производится в размере оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), принятых на момент выплаты.
- 5.3. Единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья выплачивается работникам Учреждения в размере трех окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях без предъявления требований к стажу работы по заявлению работника и на основании приказа руководителя Учреждения.
- 5.4. Единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья не выплачивается работникам, работающим на условиях совместительства.
- 5.5. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.
- Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается Экспертной комиссией и может составлять от 0,25 до 1,5 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы).
- Выплаты в связи с юбилейными датами: 25-летием и далее через каждые 5 лет со дня рождения выплачиваются работнику в размере 3 000 руб.
- Выплаты в связи с вступлением в брак и в связи с рождением ребёнка – выплачиваются работнику в размере 3 000 руб.
- Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется по личному заявлению работника Учреждения с указанием причин на основании приказа руководителя учреждения.
- 5.6. Выплаты социального характера начисляются без учета доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, на период не свыше двух месяцев подряд;
 - за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.
- 6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов,

установленное по занимаемой должности.

- 6.3. 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 в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
- 6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

- 7.1. Должностной оклад руководителя Учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера определяются трудовым договором, распоряжениями учредителя.

Должностной оклад руководителя Учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя Учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

- 7.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителя размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

- 7.3. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 7.4. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим Положением.

- 7.5. Должностные оклады заместителей руководителя подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

- 7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения на основании приказов руководителя Учреждения.
- 7.7. Для заместителей руководителя в Учреждении предусмотрен следующий перечень видов надбавок стимулирующего характера:
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовании, выслугу лет;
 - премии за интенсивность и высокие результаты работы;
 - премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
 - премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).
- 7.8. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовании, выслугу лет заместителям руководителя начисляется ежемесячно, на основании приказов руководителя Учреждения.
- 7.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности на 01 января и 01 июля текущего года (разработанные с учётом критериев и показателей качества и результативности труда руководителя Учреждения, устанавливаемые в соответствии с Положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением заместителя Главы муниципального образования "Город Архангельск" по социальным вопросам) (Приложение № 9) выплачиваются на основании приказа руководителя.
- 7.10. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется заместителям руководителя Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.
- 7.11. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу.
- 7.12. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем Учреждения.
- 7.13. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда, на основании приказов руководителя учреждения.
- 7.14. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения в соответствии с Разделом 5 настоящего Положения, на основании приказа руководителя учреждения.
- 7.15. Выплаты стимулирующего характера в отношении заместителей руководителя, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу в части ведения часов педагогической нагрузки по предмету, начисляются в соответствии с действующим Положением по решению Экспертной комиссии на основании приказов руководителя учреждения.
- 7.16. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

8. ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.
- 8.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фондах оплаты труда работников Учреждения составляет не более 40 процентов.
- 8.3. Доля, указанная в пункте 8.2 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.
- 8.4. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников Учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и прочим персоналом Учреждения, с одной стороны, и основным персоналом Учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения (пункты 8.2 - 8.3 настоящего Положения).

- 8.5. В стимулирующем фонде административно-управленческого и прочего персонала могут резервироваться средства, направляемые на премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ, премиальные выплаты при награждении, иные премии (премиальные выплаты), предусмотренные настоящим Положением за исключением премиальных выплат по итогам работы. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с настоящим Положением.

По итогам финансового года среднемесячная заработная плата каждого заместителя руководителя учреждения, не должна превышать 70 процентов среднемесячной заработной платы руководителя учреждения.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников Учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава Учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников Учреждения в следующем финансовом году.

- 8.6. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат) определяется в соответствии с настоящим Положением.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников Учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала

экономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения.

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 9.1. Штатное расписание Учреждения предусматривает все должности работников данного Учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, основного персонала и прочего персонала.
Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Учреждения.
В тарификационный список, утверждаемый руководителем на начало очередного учебного года, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.
- 9.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 9.3. Штатное расписание Учреждения составляется ежегодно на 1 января текущего года и утверждается руководителем Учреждения.
- 9.4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

10. ПРИЛОЖЕНИЯ

- Приложение № 1 «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения»;
- Приложение № 2 «Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание»;
- Приложение № 3 «Положение об Экспертной комиссии»;
- Приложение № 4 «Должности, по которым учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории»;
- Приложение № 5 «Форма расчетного листка»;
- Приложение № 6 «Форма Штатного расписания на период один год на _____ 20__ года»;
- Приложение № 7 «Форма Тарификационного списка педагогических работников на 1 сентября 20__ года»;
- Приложение № 8 «Перечень показателей для оценки качества и эффективности (результативности) труда учителя МБОУ СШ №43»;
- Приложение № 9 «Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора, заведующего хозяйством, документоведа, техника»;
- Приложение № 10 «Порядок и условия выплат стимулирующего характера за выполнение определенных функций, не входящих в круг должностных обязанностей работников».

6.1	1 квалификационный уровень: техник	9 682	1,0	--					9 682
6.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, инженер-электрик	9 682	1,04	-	10 069	-	-	-	10 069
7	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	9 776							
7.1	1 квалификационный уровень: документовед, инженер- программист, инженер по охране труда	9 776	1,0	-	--	-	-	-	9 776
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ									
8	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	4 713							
8.1	1 квалификационный уровень: гардеробщик, столяр, уборщик служебных помещений, уборщик территории	4 713	1,0						4 713
8.2	2 квалификационный уровень: старший сторож	4 713	1,04	-	4 903	-	-	-	4 903
IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ									
11	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	9 776							
11.1	библиотекарь	9 776	1,0	-	-	-	-	-	9 776

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

ПЕРЕЧЕНЬ
Почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков,
за наличие которых работникам устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
"Народный учитель СССР";
"Заслуженный учитель школы РСФСР";
"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
"Заслуженный врач РСФСР";
"Заслуженный юрист РСФСР".
2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
"Народный учитель Российской Федерации";
"Заслуженный учитель Российской Федерации";
"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
"Заслуженный врач Российской Федерации";
"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";
"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";
"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";
"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";
"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";
"Заслуженный строитель Российской Федерации";
"Заслуженный химик Российской Федерации";
"Заслуженный художник Российской Федерации";
"Заслуженный юрист Российской Федерации";
"Заслуженный артист Российской Федерации".
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
"Почетный работник общего образования Российской Федерации";
"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации".
"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".
4. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";
"Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации".
5. Нагрудные знаки, знаки и значки:
знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";
нагрудный знак "За верность профессии";

- нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
 - нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";
 - нагрудный знак "Почетный наставник";
 - нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
 - нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
 - нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
 - нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;
 - нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";
 - нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;
 - нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений;
 - значок "Отличник народного просвещения";
 - значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.
6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

Положение об Экспертной комиссии

1. Нормативно – правовая основа создания Экспертной комиссии

1.1. Настоящее Положение разработано на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), а также Коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников МБОУ СШ № 43, являющихся локальными нормативными актами учреждения.

1.2. Положение разработано с целью определения порядка создания, организации работы и установления регламента работы Экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее Экспертная комиссия) работникам МБОУ СШ № 43 (далее Учреждения) с учетом размеров стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, определенных Коллективным договором и вышеперечисленными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права по оплате труда работников.

1.3. Создание и работа Экспертной комиссии с участием представительного органа работников является демократической процедурой оценки результатов и эффективности деятельности работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

1.4. Положение об Экспертной комиссии рассматривается и рекомендуется к утверждению на общем собрании работников Учреждения и является основанием для организации ее работы.

2. Порядок создания Экспертной комиссии, ее состав, срок полномочий

2.1. Экспертная комиссия избирается общим собранием работников Учреждения.

2.2. Инициаторами созыва собрания с данной повесткой дня могут быть работодатель (в лице руководителя учреждения), профсоюзный выборный орган (в лице выборного профсоюзного органа), представляющий интересы работников – членов профессионального союза, работники Учреждения.

2.3. Общее собрание работников должно быть проведено работодателем не позднее 10 дней со дня получения письменного предложения о созыве общего собрания работников с целью выборов Экспертной комиссии. Требования к явке работников на собрание, форме голосования и их результатам определяются Уставом учреждения.

2.4. Общее собрание определяет количественный, персональный состав Экспертной комиссии и срок ее полномочий большинством голосов работников, присутствующих на собрании.

2.5. В состав Экспертной комиссии избираются представители работодателя и выборного профсоюзного органа от всех структурных подразделений Учреждения, представители от педагогического, учебно– вспомогательного и прочего персонала. По решению собрания профсоюзный выборный орган (профком) может быть уполномочен на представительство прав и интересов всех работников во время работы Экспертной комиссии. В этом случае, состав Экспертной комиссии формируется на равноправной основе (по количеству представителей работодателя и представителей выборного профсоюзного органа).

2.6. Количественный и персональный состав Экспертной комиссии, срок ее полномочий и результаты голосования вносятся в протокол общего собрания.

2.7. На основании решения общего собрания работников состав Экспертной комиссии утверждается приказом работодателя.

3. Регламент и порядок работы Экспертной комиссии. Требования к явке и голосованию членов комиссии

3.1. Все члены Экспертной комиссии имеют равные права и выполняют свои обязанности лично. Экспертная комиссия работает в соответствии с принципами объективности, коллегиальности и гласности принимаемых решений.

3.2. На первом организационном заседании Экспертной комиссии избирается ее председатель, заместитель и секретарь.

3.3. В обязанности председателя входит:

- организация работы Экспертной комиссии согласно данному Положению, иным локальным нормативным актам Учреждения;
- доведение до работодателя протокола Экспертной комиссии;
- информирование работников о результатах работы Экспертной комиссии (в случаях их обращения);
- участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров по вопросам стимулирования и премирования работников;
- участие в решении других вопросов, возникающих при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в пределах его компетенции.

3.4. В обязанности заместителя председателя входят обязанности председателя, предусмотренные пунктом 3.3. данного Положения, на период его отсутствия. Заместителю председателя может быть поручено выполнение другой работы, связанной с организацией работы Экспертной комиссии.

3.5. В обязанности секретаря Экспертной комиссии входит:

- извещение работодателя и членов комиссии о месте и времени проведения заседаний Экспертной комиссии;
- ведение учета явки членов Экспертной комиссии на заседания;
- ведение протоколов заседаний Экспертной комиссии и подготовка выписок из протоколов и решений Экспертной комиссии;
- участие в решении других вопросов, возникающих при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в пределах его компетенции.

3.6. Заседания Экспертной комиссии могут проводиться ежемесячно, но не позднее 28 числа.

3.7. Распределение выплат стимулирующего характера производится на основании Положения о системе оплаты труда, иных локальных нормативных актов, принятых в учреждении.

3.8. По решению Экспертной комиссии для участия в ее заседаниях могут привлекаться работники, которые не входят в состав Экспертной комиссии, специалисты муниципальных органов управления образованием, работники профсоюза работников народного образования и науки РФ, юристы, экономисты и другие лица, необходимые для разрешения спорных вопросов, возникших при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Приглашенные на Экспертную комиссию лица вправе принимать участие в обсуждении вопросов повестки дня, давать разъяснения и задавать вопросы членам Экспертной комиссии и другим лицам, присутствующим на заседании, вносить предложения в проекты решений Экспертной комиссии. Участие их в голосовании не предусмотрено.

3.9. Распределение выплат стимулирующего характера производится

- заместителям руководителя, по должностным обязанностям подчиненным непосредственно руководителю образовательного учреждения, - по представлению руководителя;
- работникам, подчиненным заместителям руководителя, по представлению заместителей руководителя Учреждения;

Мотивированные предложения об установлении работникам стимулирующих выплат могут вноситься представителями выборного профсоюзного органа (на основании решений профсоюзного комитета), руководителями методических кафедр, куратором методической службы, другими членами Комиссии.

3.10. Экспертная комиссия правомочна принимать решения по вопросам повестки дня в случае присутствия на ее заседании не менее 2/3 ее членов. Все решения Экспертной комиссии принимаются большинством голосов членов Экспертной комиссии, присутствующих на заседании.

3.11. Форма голосования (открытая или закрытая) определяется Экспертной комиссией путем голосования, что отражается в протоколах Экспертной комиссии.

4. Документарное оформление итогов работы Экспертной комиссии

4.1. В ходе заседания Экспертной комиссии секретарем ведется протокол.

4.2. В протоколе заседания указываются:

- дата проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов и других лиц, присутствующих на заседании, их персональный состав;
- предложения членов Экспертной комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- решения Экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, в том числе руководителю, в случае ведения им учебной (педагогической) нагрузки, в объеме, установленном его работодателем (органом государственной или муниципальной власти) дополнительным соглашением к трудовому договору;
- результаты голосования по каждому вопросу повестки дня ("за", "против", "воздержалось");
- особое мнение членов Экспертной комиссии, возражающих против решений, принятых большинством голосов;
- подписи председателя (заместителя), секретаря, присутствующих на заседании.

4.3. К протоколу заседания Экспертной комиссии прилагаются ходатайства руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, профсоюзного выборного органа, особые мнения членов Экспертной комиссии, изложенные в письменном виде, другие документы.

4.4. С протоколом Экспертной комиссии, при желании, может ознакомиться каждый работник в случае, если на заседании Экспертной комиссии рассматривались вопросы, касающиеся оплаты его труда.

4.5. Срок хранения протоколов Экспертной комиссии определяется номенклатурой дел учреждения.

5. Издание приказа работодателя об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

5.1. На основании решения Экспертной комиссии руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующими в учреждении Положением о системе оплаты труда работников, трудовыми договорами работников.

5.3. В случае несогласия с решением Экспертной комиссии полностью или в какой-либо его части, руководитель Учреждения в течение 3-х рабочих дней после получения протокола заседания Экспертной комиссии созывает внеочередное заседание Экспертной комиссии, на котором повторно рассматриваются эти вопросы.

6. Обжалование решений Экспертной комиссии

6.1. Решение Экспертной комиссии может быть обжаловано работником и (или) его представителем (выборным профсоюзным органом) в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ).

6.2. В случае, если с помощью профсоюзного выборного органа (иного представительного органа работников) спор не был урегулирован, то работник вправе обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательном учреждении, или в суд (ст.379- 397 ТК РФ).

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

**Должности, по которым учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся
квалификационной категории**

Должность, по которой присвоена Квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе № 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); педагог дополнительного образования
Учитель - логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Учитель музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СПШ № 43

Тарификационный список педагогических работников

по состоянию на учебный год

№ п / п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Квалификационная категория	Образование, наименование и дата окончания образования, категория	Ставка заработной платы в соответствии с минимальным размером ставки за норму часов в работе, руб.	Повышающие коэффициенты, образующие новый оклад		Новая ставка заработной платы, руб.	Коэффициенты, не образующие новый оклад				Учебная нагрузка (число часов в неделю)	Всего часов	Зарплата в месяц, руб.			Выплаты компенсационного характера, руб.					Итого заработная плата, руб.	Районный коэффициент и северная надбавка, руб.	Всего заработная плата, руб.	
						За квалификацию	За специфику		выпскам высших и средних профессиональных образовательных учреждений, обучающихся по очной форме обучения	почетное звание	1-4 клас	5-9 клас			10-12 клас	Классное руководство	Проверка тетрадей	Заведование учебным кабинетом, мастерской	наименование							
																				размер	сумма, руб.	размер				часы
									размер	сумма, руб.	размер	сумма, руб.	1-4 клас	5-9 клас	10-12 клас	размер	Сумма	размер	Сумма	размер	Сумма	размер	Сумма			

Приложение № 8
к Положению «О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

**«Перечень показателей
для оценки качества и эффективности (результативности) труда
учителя МБОУ СШ №43»**

Направления деятельности	Показатель
Образовательные результаты учащихся (при условии 100% успеваемости)	Успеваемость и качество обучения выше городского, общешкольного
Работа в составе жюри (в соответствии с приказом)	Региональный – школьный уровень
Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и др. (очное участие в некоммерческих проектах)	Всероссийский – школьный уровень
*Обязательное освещение в СМИ МБОУ СШ №43	
Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, акций, фестивалей, проектов и др. (очное участие в некоммерческих проектах)	Всероссийский – школьный уровень
*Обязательное освещение в СМИ МБОУ СШ №43	
Наличие победителей и призеров официальных мероприятий (соревнований) физкультурно – оздоровительной, спортивной (в т.ч., активное участие в ВФСК ГТО), военно - патриотической направленности (очное участие в некоммерческих проектах)	Всероссийский – школьный уровень
*Обязательное освещение в СМИ МБОУ СШ №43	
Подготовка и проведение мероприятий разного уровня на базе школы (выставки, семинары, круглые столы, фестивали, мастер –классы и др.)	Региональный – школьный уровень
Очное участие в конкурсах профессионального мастерства	
Распространение педагогического опыта, участие в методической работе	Региональный – школьный уровень
Активность учителя, выполнение незапланированной работы (исполнение поручений администрации)	
Своевременность и полнота подготовки отчетности	
Руководство практикой студентов (без оплаты от учреждений СПО, ВПО)	
Участие в проектах, акциях, мероприятиях, направленных на формирование положительного имиджа МБОУ СШ №43	
*Обязательное освещение в СМИ МБОУ СШ №43	
Большой объем работы, напряженность труда при подготовке работы ППЭ	

Приложение № 9
к Положению «О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Средняя школа № 43»

**Перечень показателей
для оценки качества и эффективности труда заместителя директора**

Ф.И.О. _____

	Показатели	Да/нет
Заместитель директора	Качественное выполнение должностных обязанностей	
	Соблюдение исполнительской дисциплины	
	Должное ведение необходимой документации по своему направлению работы, своевременная сдача отчетности	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
	Качественная организация работы общественных органов , участвующих в управлении школой: управляющий совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, методический совет, кафедры и др.	
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	
	Выполнение плана работы школы, плана работы по своему направлению	
	Эффективная работа по поддержанию положительного имиджа учреждения	
Документовед, техник	Качественное выполнение должностных обязанностей	
	Соблюдение исполнительской дисциплины	
	Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя	
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	
Заведующий хозяйством	Качественное выполнение должностных обязанностей	
	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы (температурный, световой, режим подачи воды и т.д.)	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	
	Качество подготовки и организации ремонтных работ	
	Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (коридоры, кабинеты, раздевалки, туалеты и т.д.)	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	Должное ведение необходимой документации по своему направлению работы, своевременная сдача отчетности	

**Порядок и условия выплат
стимулирующего характера за выполнение определенных функций, не входящих в круг
должностных обязанностей работников**

1. Премияльные выплаты стимулирующего характера за выполнение определенных функций работниками Учреждения устанавливаются с целью поощрения работников Учреждения за выполнение работ, направленных на достижение уставных целей Учреждения, и начисляются работникам ежемесячно или на определенный период на основании решения Экспертной комиссии.

2. Премияльная выплата начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на основании приказа руководителя Учреждения.

3. Условием для начисления премияльных выплат стимулирующего характера за выполнение определенных функций работниками Учреждения является выполнение работ, направленных на достижение уставных целей Учреждения, не входящих в должностные обязанности работников.

Вид	Размер выплаты от ставки заработной платы
Выполнение функций руководителя кафедры и (или) методического объединения	20%
Кураторство методической службой Учреждения	60%
Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	20%
Систематическая работа по ведению классных журналов в электронной форме и выполнение функций администратора в системе хранения данных	20%
Организация в III четверти учебных занятий по лыжной подготовке на открытом воздухе (от учебной нагрузки по предмету)	10%
Организация работы по проведению лабораторных анализов, испытаний, измерений и других видов работ на уроках физики (от учебной нагрузки по предмету физика)	15%
Организация работы по проведению лабораторных анализов, испытаний, измерений и других видов работ на уроках химии (от учебной нагрузки по предмету химия)	25%
Выполнение функций работника контрактной службы учреждения	35%
Выполнение функций координатора расписания учебных занятий для учащихся 5-11 классов	25%
Организация питания учащихся с ограниченными возможностями здоровья и учащихся из малоимущих семей	20%
Выполнение функций администратора сайта учреждения	20%
Выполнение функций администратора группы школы	20%

ВКонтакте	
Организация работы с компьютерной техникой и оргтехникой	40%
Психолого-педагогическое, социально – педагогическое сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	20%
Психолого-педагогическое, социально-педагогическое сопровождение детей-инвалидов	20%
Организация профориентационной работы	15%
Организация работы «Родительского патруля»	5%
Выполнение функций секретаря Совета по профилактике правонарушений и защите прав детей	5%
Выполнение функций секретаря Экспертной комиссии	10%
Выполнение работ по оформлению помещений школы	25%
Работа по подготовке конкурсных материалов педагогических работников и учащихся школы, осуществление методической помощи	20%
Организацию работы по реализации внедрения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	10%
Организацию работы по проекту «Зеленая школа»	10%
Подготовка документов к детскому оздоровительному лагерю (ДОЛ)	10%
Пошив и содержание костюмов к праздничным мероприятиям	20%
Заведование Музеем истории школы	20%
Руководство реализацией программы «Финансовая грамотность»	10%
Выполнение функций наставника педагогического работника; наставнических групп	5%
Организация работы по реализации городских, областных, федеральных целевых программ и национальных проектов	20%
Выполнение функций Уполномоченного по защите прав учащихся школы	10%
Выполнение функций куратора ШСП (школьная служба примирения)	10%
Организация работы по внедрению АИС «Школа»	10%
Информационное сопровождение деятельности школы	50%
Работа на цифровых платформах	25%
Работа по подготовке к проведению Совета по профилактике правонарушений и защите прав детей	45%
Работа по пополнению и содержанию материально-технической базы в спортивном зале для проведения уроков физической культуры	45%

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 217702588042463165739188801430949850835526482823

Владелец Сеницкая Ольга Васильевна

Действителен с 15.11.2023 по 14.11.2024