

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы №31


И.В. Березина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом и.о. директора
муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы №31 от 01.09.2016г. № 309


С.Н. Ничепуренко

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 31

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06 октября 2003 года №131 ФЗ, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городской округ «город Комсомольск-на-Амуре», постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городской округ «город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», с учетом приказа Министерства образования Хабаровского края от 12.05.2009г. № 650 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края, и Перечня должностей, профессий работников краевых государственных учреждений образования, относимых к основному персоналу», с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 августа 2011 г. N 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31.

1.3. Положение включает в себя:

- размер базовых окладов (базовых должностных окладов), работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ);
- размер повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31;

- условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат;
- порядок выплат материальной помощи;
- заключительные положения.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных обязательств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения».

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных с учетом методических рекомендаций отдела образования администрации города Комсомольска-на-Амуре.

1.5. Месячная заработная плата, при отработанной норме рабочего времени и качественно выполненной норме труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на очередной год (далее по тексту - размер минимальной заработной платы).

В случае если в течение календарного месяца, отработана норма (трудовые обязанности) не полностью, по причине совместительства (внешнего, внутреннего); временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, работе на условиях неполного рабочего времени размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата (без учета - премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Руководитель приказом по муниципальному образовательному учреждению:

2.2.1 устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.2. принимает решение о выплате работнику:

- повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификаций, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Наименование должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а так же наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением №1 к настоящему положению. Размер ставки заработной платы педагогическому работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением №1 к настоящему положению и с учетом нормы часов педагогической работы в неделю, установленной уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

2.5. Руководителем может быть принято решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

- за квалификационную категорию;
- за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- за наличие государственных, ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном классе;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

2.6. «Повышающие коэффициенты, перечисленные в п.2.5. настоящего Положения, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения».

2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении

компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8. «Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома о наличии ученой степени;
- со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды производится со дня получения от работника учреждения заявления об установлении ему соответствующего повышающего коэффициента и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, государственной, ведомственной награды, с учетом сроков указанных в абзаце 1 настоящего пункта».

2.9. При принятии решения об установлении повышающего коэффициента за наличие государственной, ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания, включенные в государственную наградную систему РФ, в соответствии с Указом Президента РФ от 07.09.2010г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы РФ»: «Народный учитель РФ» «Заслуженный учитель РФ», другие ордена, медали, почетные звания за заслуги в отрасли «Образование»;
- к ведомственным наградам относятся награды, учрежденные Министерства образования и науки РФ в соответствии с перечнем и приложениями, утвержденными Приказом Министерства образования и науки РФ от 03.06.2010г. № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки РФ»: почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

В случае поступления от работника заявления и документов, подтверждающих право на установление повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания работника в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата повышающего коэффициента начинается со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.10. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.11. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельных группах, классах приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

2.12. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или

важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Рекомендуемый размер повышающего персонального коэффициента составляет до 0,8 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника.

2.13. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснениях о порядке их установления».

2.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольска-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольск-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения порядка их установления».

2.15. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательным для включения в трудовой договор.

2.16. У работников, работающих по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ.

2.17. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства производится отдельно по каждой из должностей.

2.18. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.19. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Особенности оплаты труда педагогических работников.

3.1. Наименование должностей педагогических работников дифференцируется в соответствии с приказом. Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более 3-х лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты по повышающим коэффициентам, перечисленным в п.2.6 и 3.2 настоящего Положения, начисляются педагогическим работникам с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.4. Оплата труда учителей и других работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее – учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.4.1. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме – 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

3.4.2. Преподавательская (педагогическая) работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которую им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

3.5. Объем учебной нагрузки на учебный год, включая обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, устанавливается тарификационным списком педагогических работников учреждения, который формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении.

3.6. Оплата труда педагогических работников Учреждения за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а так же в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета их заработной платы, исчисленной согласно учебной нагрузки, установленной до начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогическую работу во время каникул, начисление заработной платы за это время не производится.

3.7. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которые продолжаются не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на лечении в стационаре круглосуточного пребывания, сверх установленной им тарификации;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми. Находящимися на лечении в стационаре круглосуточного пребывания, сверх установленной им тарификации;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой сверх учебной нагрузки по внешнему совместительству.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.8. Оплата труда педагогическому работнику Учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя, производится за часы проведенной педагогической работы, согласно настоящего Положения.

Педагогическому работнику Учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя свыше двух месяцев, объем учебной нагрузки увеличивается с первого дня замещения, путем внесения соответствующих изменений в тарификационный список.

3.9. Тарификация учителя, осуществляющего обучение детей, находящихся на лечении в стационаре круглосуточного пребывания, если постоянная сменяемость детей влияет на объем учебной нагрузки учителя, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя при тарификации на начало каждого полугодия включаются 80% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

Оплата труда за каждый час педагогической работы в этом случае определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей ПКГ на объем учебной нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы данной педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной тарификационным списком, оплачиваются дополнительно, согласно пункта 3.7. настоящего Положения.

Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении работниками учреждения, осуществляющими педагогическую деятельность и ведущими ее помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения.

Педагогическая работа в том же учреждении совместительством не считается.

4. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера.

4.1. Зарботная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении 9 к Положению

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.6. настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования

городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления» в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается приказом по Учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления» и разделом 6 настоящего Положения.

Условия установления стимулирующих выплат руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются администрацией города Комсомольска-на-Амуре.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения, в зависимости от эффективности деятельности Учреждения.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказами начальника отдела образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по Учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в Учреждении руководителем учреждения, устанавливается приказом начальника отдела образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, заместителям руководителя – приказом по учреждению.

Оплата труда руководителя, его заместителей за часы педагогической работы в том же учреждении осуществляется в порядке, определенном разделом 3 настоящего положения.

4.10. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансирования, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников этого муниципального образовательного учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8».

5. Порядок осуществления компенсационных выплат.

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части, за разъездной характер работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника Учреждения.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачиваются по результатам аттестации рабочих мест, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. По окончании срока действия аттестации рабочих мест, а так же если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Руководитель Учреждения должен принимать меры по своевременному проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.3. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

5.3.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,5.

5.3.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке,

установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

5.4.1. При выполнении работником Учреждения работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется в процентах от должностного оклада отсутствующего работника (вакансии). А в остальных случаях размер доплаты определяется в процентах от его оклада (должностного) оклада.

5.4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов 6.00 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы для целей настоящего Положения производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

5.4.5. Работнику Учреждения, получающему оклад (должностной оклад), привлекавшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада). Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое).

Размеры доплат педагогическим работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

5.5. Размер компенсационных выплат работнику Учреждения устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда данного работника учреждения.

5.6. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных на оплату труда работников Учреждения.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

6.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.

6.2. В соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009г. №13-па № «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника с учётом районного и северного коэффициентов:

- за качество (Приложение 5)
- премии по итогам работы (Приложение 6)

6.3. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Результативность и качество трудовой деятельности работника оценивается исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.5. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику Учреждения в порядке, приведенном в Приложении № 8 к настоящему Положению.

6.6. Премии по итогам работы, а также премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются в размере не более одного должностного оклада (ставки заработной платы) работника Учреждения.

6.7. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.8. Для оценки результатов деятельности работника Учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. Состав комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. (Приложение 7).

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя Учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

Предложения Комиссии утверждаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о

назначении стимулирующих выплат. На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя Учреждения.

6.9. Результативность и качество трудовой деятельности работника оценивается исходя из качественных и количественных показателей каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производится стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты могут быть снижены по результатам деятельности работников.

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

7. Условия выплаты материальной помощи.

7.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работника по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплаты материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

7.2. Работнику, отработавшему в муниципальном образовательном учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в муниципальном образовательном учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

7.5. Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда муниципальных образовательных учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу.

8.1. Настоящим Положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг) в муниципальных общеобразовательных учреждениях:

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- методист;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- воспитатель;
- старший вожатый;
- социальный педагог;
- тьютор;
- тренер-преподаватель;
- инструктор по физической культуре;
- библиотекарь;
- заместитель директора (по учебной, научно-методической, воспитательной работе);
- руководитель (заведующий) структурного подразделения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утверждённому приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам должностей работников**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер базового оклада (базового) должностного оклада), руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н		
1.1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3814
1.2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1	1 квалификационный уровень	3936
1.2.2	2 квалификационный уровень	4060
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников		
2.1	1 квалификационный уровень	6274
2.2	2 квалификационный уровень	6616
2.3	3 квалификационный уровень	7132
2.4	4 квалификационный уровень	7473
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3.1	1 квалификационный уровень	5659
3.2	2 квалификационный уровень	5905
3.3	3 квалификационный уровень	6151
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570		
4.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3445
4.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	3936
4.3	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии высшего звена»	4429
4.4	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящих работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	5166
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н		
5.1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
5.1.1	1 квалификационный уровень	2958
5.1.2	2 квалификационный уровень	3216
5.2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
5.2.1	1 квалификационный уровень	3858
5.2.2	2 квалификационный уровень	4244
5.2.3	3 квалификационный уровень	4629
5.2.4	4 квалификационный уровень	4758
5.2.5	5 квалификационный уровень	4887

3.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
3.3.1.	1 квалификационный уровень	4502
3.3.2.	2 квалификационный уровень	4629
3.3.3.	3 квалификационный уровень	4758
3.3.4.	4 квалификационный уровень	4887
3.3.5.	5 квалификационный уровень	5402
3.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
3.4.1.	1 квалификационный уровень	5659
3.4.2.	2 квалификационный уровень	5905
3.4.3.	3 квалификационный уровень	6151
3.5.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 248н	
3.5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
3.5.1.1.	1 квалификационный уровень	2796
3.5.1.2.	2 квалификационный уровень	3087
3.5.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
3.5.2.1.	1 квалификационный уровень	3153
3.5.2.2.	2 квалификационный уровень	3623
3.5.2.3.	3 квалификационный уровень	3958
3.5.2.4.	4 квалификационный уровень	5209

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утверждённому приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

**Размеры повышающего коэффициента
за квалификационную категорию и повышающего коэффициента
за наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»**

Основание для установления повышающего коэффициента	Размер базового оклада (базового) должностного оклада), руб.		
	Руководители учреждения	Педагогические работники	Работники культуры
При наличии высшей квалификационной категории	0,10	0,75	0,10
При наличии первой квалификационной категории	-	0,15	0,08
При наличии второй квалификационной категории	-	0,10	0,05
При наличии учёной степени кандидата наук	0,10	0,10	-
При наличии учёной степени доктора наук	0,20	0,20	-
При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почётные звания, соответствующие: у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,10	0,10	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утверждённому приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

**Размеры повышающего коэффициента
за специфику работы в отдельных группах, классах**

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим (непосредственно участвующим в организации образовательного процесса) и педагогическим работникам; - другим работникам	0,2 0,15
	Руководящим (непосредственно участвующим в организации образовательного процесса) и педагогическим работникам; учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. - другим работникам	0,2 0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утверждённому приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

Размеры доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

Перечень работ связанных с образовательным процессом и размер компенсационных выплат к должностному окладу:

Категория работника	Вид доплат	Размер доплат	Период действия
Учителям и другим педагогическим работникам	1. За классное руководство:		
	1-4 классы	До 15 %	с включением в тарификацию
	5-9 классы	До 20 %	с включением в тарификацию
	10-11 классы	До 25 %	с включением в тарификацию
Учителям и другим педагогическим работникам	2. За проверку письменных работ:		
	1-4 классы	До 10 %	с включением в тарификацию
	5-11 классы, в том числе: по математике, по иностранному языку по физике, химии, информатике и ИКТ, по биологии, истории географ, по черчению, рисованию	До 10 %	с включением в тарификацию
	5-11 классы, в том числе: по русскому языку и литературе	До 15 %	с включением в тарификацию
	При делении классов на подгруппы (иностранные языки, информатика) при наполняемости группы более 13 человек производить в размере	До 5 %	с включением в тарификацию
Учителям и другим педагогическим работникам	3. За заведование учебными кабинетами:		
	Спортзалом, предметными кабинетами, лабораториями, кабинетами начальных классов, классами хореографии (танцевальными классами), школьным музеем	До 15 %	с включением в тарификацию
	Кабинетом информатики, информационных технологий, мастерской	До 20 %	с включением в тарификацию
Учителям и другим педагогическим работникам	4. За руководство и организацию деятельности школьных методических объединений	До 20 %	с включением в тарификацию

Примечание:

1. Размер доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом, перечисленных в пунктах 1, 3, 4 настоящего Приложения исчисляется в процентах от размера должностного оклада по соответствующей ПКГ;

2. Размер доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом, перечисленных в пункте 2 настоящего Приложения исчисляется в процентах от фактической учебной нагрузки.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утверждённому приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

Перечень критериев и показателей качества выполняемых работ для установления стимулирующих выплат

1. Административно-управленческий персонал (заместитель руководителя образовательного учреждения)

<i>Заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе</i>		
№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
1.1.	Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 100%
1.2	Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 100%
1.3.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	до 100%
1.4.	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта учителей (проведение семинаров, конференций) согласно уровня -школьный -муниципальный -региональный	до 100%
1.5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 100%
1.6.	Снижение или отсутствие правонарушений	до 100%
1.7.	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности)	до 100%
1.8.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы).	до 100%
1.9.	Просветительская работа с родителями	до 100%
1.10.	Ведение опытно-экспериментальной и исследовательской работы	до 100%
1.11.	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в «пилотных» проектах или исследованиях	до 100%
1.12.	Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	до 100%
1.13.	Наличие/отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращений граждан, эффективность решения организационных конфликтов, уровень решения конфликтных ситуаций	до 100%
<i>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</i>		
1.14.	Высокое качество организации ремонтных работ	до 100%
1.15.	Своевременное выполнение предписаний различных организаций	до 100%
1.16.	Результативность организации работы по экономии коммунальных услуг	до 100%
1.17.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100%
1.18.	Качество перспективного планирования по обеспечению школы материальными запасами	до 100%
<i>Главный бухгалтер</i>		
1.19.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	до 100%
1.20.	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения	до 100%
1.21.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методов, технологий для проведения экономических расчетов	до 100%
1.22.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур	до 100%

	хранения, передачи, обработки информации	
1.23.	За разъездной характер работы	до 100%
<i>Заместитель директора по обеспечению безопасности</i>		
1.24.	Качественное обучение личного состава школы по охране труда, технике безопасности, ГО, антитеррористической безопасности: - наличие плана; - проведение занятий; - проведение инструктажей; - качественное и своевременное ведение документации.	до 100%
1.25.	Планирование и организация объектовых тренировок по технике безопасности, антитеррористической безопасности, пожарной безопасности: качественное и своевременное ведение документации, анализ проведения и корректировка действий участников.	до 100%
1.26.	Работа комиссии по обеспечению требований ТБ и ОТ.	до 100%
1.27.	Взаимодействие с внешними организациями.	до 100%
1.28.	Организация и проведение мероприятий по ГО.	до 100%

2. Педагогический персонал

2.1.Учитель

наименование выплаты	условия получения выплаты	показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	размер выплаты
2.1. 1. Уровень освоения обучающимися учебных программ				
2.1.1.1. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5" (качество знаний по предмету)	достижение показателей по качеству знаний: 70% и выше: - русский язык - ин. язык - математика - физика - химия - информатика и ИКТ 80%: - география, биология - история, обществознание, право - экономика - литература 100%: - физкультура - ИЗО - ОБЖ - технология - музыка (подтверждается отчётами учителя, сформированными в системе Дневник.ру и аналитическими справками по итогам четвертей зам. директора по УВР)	% качества знаний по предмету (по итогам каждой четверти)	ежемесячно	до 3%

2.1.1.2. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку "неудовлетворительно"				
2.1.1.3. Рост качества обучения в классах.	наличие учащихся, повысивших оценку за отчетный период	повышение качества знаний по предмету на 5% и выше	ежемесячно	до 3%
2.1.1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)	1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)	1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)	1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)	1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)
2.1.1.5. Наличие учащихся с высоким тестовым баллом по итогам ЕГЭ	протокол ГЭК	средний тестовый балл 80% и выше	по факту	до 8%
2.1.1.6. Высокие результаты на государственной итоговой аттестации 9 классов	протокол ГЭК	качество знаний 70% и выше	по факту	до 8%
2.1.1.7. Высокие результаты на государственной итоговой аттестации у отдельных учащихся 9 классов	протокол ГЭК	выполнение экзаменационной работы на 100%	по факту	до 10%
2.1.1.8. Качество знаний по итоговым работам в 4 классах	анализ итоговой работы	качество знаний 75% и выше	по итогам учебного года	до 8%
2.1.1.9. Высокие результаты при выполнении итоговой работы в 4 классах у отдельных учащихся	анализ итоговой работы	выполнение итоговой работы на 100%	по итогам учебного года	до 8%
2.1.2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Наличие проектов, реализуемых учителями по уровням (с подтверждением результата): - внутришкольный - межшкольный	да/нет	по факту	до 5%
2.1.3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных	Наличие описания и анализа исследования о влиянии изучения предмета на получение предметных и надпредметных результатов	да/нет	по факту	до 5%

достижений обучающихся				
2.1.4. За достижения учащихся во внеурочной исследовательской деятельности по предмету	документальное подтверждение в соответствии с уровнем: - школьный - муниципальный - региональный - всероссийский - международный	победитель призёр победитель призёр победитель призёр победитель призёр	по факту	до 3% до 2% до 5% до 4% до 7% до 6% до 9% до 8% до 11% до 10%
2.1.5. За достижения учащихся в предметных олимпиадах и конкурсах	документальное подтверждение в соответствии с уровнем: - школьный - муниципальный - региональный - всероссийский - международный	победитель призёр победитель призёр победитель призёр победитель призёр победитель призёр	по факту	до 3% до 2% до 5% до 4% до 7% до 6% до 9% до 8% до 11% до 10%
2.1.6. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы, профильные отряды и т.п. на базе образовательной организации, района, края)	- руководитель - участник	по факту	до 10% до 2%
2.1.7. Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Наличие выступлений на педсоветах, заседаниях методических объединений и кафедр	да/нет	по факту	до 2%
	Обобщение опыта педагога на уровне: образовательной организации, города, края	да/нет	по факту	до 5% до 10% до 15%
	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, участие в семинарах, научно-практических конференциях на уровне: образовательной организации, города, края	да/нет	по факту	до 5% до 10% до 15%
	Наличие публикаций в СМИ, методических журналах, сборниках, материалах конференций (печатных) на сайте издательского дома «1 сентября» и т.п.	да/нет	по факту	до 5%
	Использование дистанционных технологий в образовательном процессе (Телешкола и т.п.)	да/нет	по факту	до 5%
	Участие в инновационной деятельности	да/нет	по факту	до 5%

	образовательного учреждения (документальное подтверждение участия в инновационной деятельности)			
	Разработчик авторской программы внеурочной деятельности, прошедшей внешнюю экспертизу.	да/нет	по факту	до 5%
	Прохождение повышения квалификации (дополнительно сверх плановых)	да/нет	по факту	до 2%
	Участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с уровнем: -образовательной организации, города, края, Российской Федерации	да/нет участник призёр победитель участник призёр победитель участник призёр победитель участник призёр победитель	по факту	до 1% до 2% до 3% до 4% до 5% до 10% до 10% до 15% до 20% до 20% до 30% до 40%
2.1.8. Выполнение дополнительных функций, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	выполнение работы в соответствии с приказом	да/нет	по факту	до 100%
За выполнение функций классного руководителя				
наименование выплаты	условия получения выплаты	показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	размер выплаты
2.1.9. Освоение учащимися образовательных стандартов	Отсутствие неуспевающих по итогам промежуточной аттестации	по итогам четверти	ежемесячно	до 1%
	Отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине, отсутствие опозданий на урок, пропусков по неуважительной причине		ежемесячно	до 2%
2.1.10. Обеспечение высокого уровня обученности	Сохранность контингента «отличников» и «хорошистов»	по итогам четверти	ежемесячно	до 10%
	Отсутствие учащихся в классе с одной «4», «3» по результатам промежуточной аттестации	по итогам четверти	ежемесячно	до 10%
2.1.11. Включённость в систему дополнительного образования	Охват учащихся системой дополнительного образования не менее 80% и внеурочной деятельностью 100%		ежемесячно	до 3%
	Результативное участие в		ежемесячно	до 2%

	школьных и городских мероприятиях			
	Массовость участия в конкурсном движении		ежемесячно	до 1%
2.1.12. Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений	Наличие системы работы с детьми «группы риска», состоящих на учёте в ПДН, ВШУ		ежемесячно	до 0,5%
	Вовлечение детей «группы риска» в систему доп. образования (не ниже 100%)		ежемесячно	до 0,5%
	Содействие в преодолении школьной дезадаптации		ежемесячно	до 1%
	Организация отдыха в оздоровительном лагере, профильных отрядах на базе гимназии и др. учреждениях социально незащищённых детей, категорий «трудные» (каникулярный период)		ежемесячно	до 1%
2.1.13. Включение в воспитательный процесс	Включение в воспитательный процесс детей, находящихся на индивидуальном обучении	при наличии	ежемесячно	до 0,5%
2.1.14. Сохранение здоровья школьников	Отсутствие (1-6 кл.) и снижение (7-11 кл.) фактов табакокурения, алкогольной и наркотической зависимости среди учащихся		ежемесячно	до 1%
	Охват детей горячим питанием не менее 100%, высокий уровень организационной культуры питания в школьной столовой		ежемесячно	до 20%
2.1.15. Уровень общественной активности школьников	100% отработка учащихся на пришкольном участке (летняя практика)		1 раз в год	До 2%
	Качество дежурства по школе в соответствии с положением		ежемесячно	до 1%
2.1.16. Развитие системы взаимодействия с родителями	Присутствие классного руководителя и родителей на общешкольных родительских собраниях и конференциях		ежемесячно	до 0,2%
	Реализация программы родительского всеобуча; инновационные формы работы с родителями		ежемесячно	до 0,2%
	Проведение открытых классных часов, совместных мероприятий с УДО, детской библиотекой и др.		ежемесячно	до 0,2%

2.1.17. Качество работы с документацией	Качество работы с документацией (журналы, дневники, личные дела, характеристики, справки), отсутствие замечаний по итогам плановых проверок		ежемесячно	до 4%
2.1.18. Качество программно-методического обеспечения ВП	Системное (еженедельно) проведение тематических классных часов (5-11 классы)		1 раз в четверть	до 2%
2.1.19. Удовлетворённость учащихся и родителей	Удовлетворённость качеством организации воспитательного процесса по результатам анкетирования родителей и учащихся более 95%		по итогам года	до 1%
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений в администрацию гимназии, вышестоящие организации		ежемесячно	до 1,5%
2.1.20. Презентация и обобщение педагогического опыта	Выступления на педагогических советах по вопросам воспитания, МО классных руководителей; наличие публикаций в зависимости от уровня		ежемесячно	до 2%
	Проведение открытых мероприятий для коллег, участие в семинарах, конференциях в зависимости от уровня		ежемесячно	до 2%
	Участие классного руководителя в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от уровня конкурса и результативности		ежемесячно	до 10%

2.2. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
2.2.1	Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности, отдыха и развлечений учащихся	до 100%
2.2.2	Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями, степень их привлечения в обучающий процесс	до 100%
2.2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, консультаций и групповых форм работы, ведение индивидуальных карт развития ребенка)	до 100%
2.2.4	Организация и проведение мероприятий по ГО	до 100%
2.2.5	Организация допризывной подготовки учащихся и учета военнообязанных	до 100%
2.2.6	Организация патриотической работы в школе	до 100%

2.3. Педагог дополнительного образования

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
2.3.1	Увеличение и (или) сохранение числа школьников, занимающихся в кружках, секциях, студиях, клубах и др.	до 100%
2.3.2	Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учетом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности.	до 100%
2.3.3	Наличие призеров в конкурсах разных уровней	до 100%
2.3.4	Организация конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями (проведение концертов, КТД, выездных мероприятий).	до 100%
2.3.5	Участие в профессиональных конкурсах	до 100%
2.3.6	Проведение открытых мероприятий	до 100%

2.4. Педагог-библиотекарь

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
2.4.1	Обеспеченность комплектом учебников федерального перечня, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося.	до 100%
2.4.2	Обновление фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы.	до 100%
2.4.3	Наличие, укомплектованность и сохранность медиатеки, организация работы по укреплению фонда.	до 100%
2.4.4	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах.	до 100%
2.4.5	Создание условий использования имеющихся ЦОРов как для учителей, так и учащихся.	до 100%
2.4.6	Разработка проектов, направленных на развитие библиотеки (рефераты, тематические подборки, презентации, висторины).	до 100%

2.5. Педагог-психолог

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
2.5.1.	Ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля	до 100%
2.5.2.	Участие в методической работе	до 100%
2.5.3.	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах	до 100%
2.5.4.	Оказание психологической поддержки творчески одаренным детям	до 100%
2.5.5.	Проведение профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек.	до 100%
2.5.6.	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов.	до 100%
2.5.7.	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб.	до 100%
2.5.8.	Оказание профессиональных действий по улучшению психического, соматического и социального благополучия обучающихся.	до 100%
2.5.9.	Осуществление социально-психологического сопровождения предпрофильного и профильного обучения.	до 100%
2.5.10.	Участие в работе городской ПМПК	до 100%

2.6. Социальный педагог

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
1. Работа с детьми целевой группы		
2.6.1.1.	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения	до 100%
2.6.1.2.	Включение детей группы риска в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой самореализации	до 100%
2.6.1.3.	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей, в каникулярное и свободное от учебы время	до 100%
2.6.1.4.	Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания)	до 100%
2. Работа с родителями		
2.6.2.1.	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения. Консультация родителей по актуальным проблемам воспитания ребенка	до 100%
2.6.2.2.	Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения случаев жестокого обращения с ребенком (отсутствие случаев жестокого обращения с ребенком)	до 100%
2.6.2.3.	Вовлечение родителей в школьную жизнь	до 100%
2.6.2.4.	Обследования условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблемы ребенка в его ближайшем окружении (родственники, друзья, специалисты)	до 100%
3. Работа со специалистами различных ведомств и служб		
2.6.3.1.	Инициирование принятия решения по выводу ребенка из социально опасного положения. Установление партнерских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита и др.), совместное определение полномочий, возможностей и зон ответственности сторон	до 100%
2.6.3.2.	Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и т.д.)	до 100%
4. Работа с педагогическими коллективами		
2.6.4.1.	Участие в медико-педагогическом консилиуме образовательного учреждения. Консультация педагогов и администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечение охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам и проблемам социального воспитания	до 100%
2.6.4.2.	Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательной организации по вопросам вывода и профилактики социально опасного положения детей	до 100%

2.7. Старший вожатый

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
2.7.1.	Участие в работе самоуправленческих начал в деятельности воспитанников	до 100%
2.7.2.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, акций, осмотров.	до 100%
2.7.3.	Наличие призовых мест на конкурсах, конференциях муниципального, регионального и Российского уровней	до 100%
2.7.4.	Участие в проведении круглых столов, мастер-классов, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов.	до 100%
2.7.5.	Проведение открытых внеклассных мероприятий	до 100%

3. Учебно-вспомогательный персонал

3.1. Бухгалтер

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
3.1.1.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	до 100%
3.1.2.	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения	до 100%
3.1.3.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологий для проведения экономических расчетов	до 100%
3.1.4.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	до 100%
3.1.5.	За ведение документации, прием и сдачу родительской платы за питание школьников, работу с МУП «Молодежный»	до 100%
3.1.6.	За разъездной характер работы	до 100%
3.1.7.	За ведение документации по оздоровительным лагерям	до 100%

3.2. Специалист по кадрам, секретарь-машинистка

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
3.2.1.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	до 100%
3.2.2.	За организацию обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников. За организацию работы по вакцинации, дополнительной диспансеризации, флюорографического обследования.	до 100%
3.2.3.	За ведение табеля учета рабочего времени работников школы	до 100%
3.2.4.	За разъездной характер работы	до 100%
3.2.5.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств	до 100%

4. Младший обслуживающий персонал

Уборщик служебных и производственных помещений, электромонтер, слесарь-сантехник, плотник, вахтер, сторож, дворник.

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
4.1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 100%
4.2	Проведение генеральных уборок	до 100%
4.3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	до 100%
4.4	Соблюдение трудовой дисциплины	до 100%
4.5	Обеспечение своевременного и качественного выполнения ремонтных работ при аварийных и чрезвычайных ситуациях	до 100%
4.6	Выполнение текущего ремонта, выполнение штукатурных, малярных, сварочных, сантехнических, плотницких и электротехнических работ.	до 100%
4.7	Сохранность материальных ценностей и инвентаря	до 100%
4.8	За работу не связанную с должностными обязанностями	до 100%
4.9	Обеспечение своевременного и качественного выполнения уборки дворовых территорий.	до 100%

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утвержденному приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

Премирование работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 по итогам работы и за выполнение особо важных и срочных работ

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее приложение о премировании устанавливает условия и порядок материального поощрения (премирования) работников МОУ СОШ № 31, далее по тексту приложение.
- 1.2 Приложение составлено с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации, Закона «Об образовании», Устава учреждения, Положения об оплате труда работников в МОУ СОШ №31.
- 1.3 Приложение разработано на основании нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда муниципальных образовательных учреждений.
- 1.4 Премирование относится к единовременным выплатам стимулирующего характера.
- 1.5 Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх оклада в целях поощрения достигнутых успехов в работе.
- 1.6 Потенциальными получателями денежных средств (премий) являются:
 - Работники административно-управленческого персонала;
 - Работники педагогического персонала;
 - Работники учебно-вспомогательного персонала;
 - Работники младшего обслуживающего персонала.

2. Основания для премирования

- 2.1. Основаниями для премирования являются:
 - 2.1.1 выполнение особо важных и срочных работ;
 - 2.1.2. итоги работы.

3. Размеры премий.

- 3.1. Максимальный размер премии не может быть более 100% должностного оклада.

4. Порядок назначения и выплаты премий.

- 4.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются ежемесячно при наличии финансовых средств.
- 4.2. Выплата премии в учреждении производится в абсолютном или процентном отношении к окладу по основной должности с учетом коэффициента и надбавок за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.
- 4.3. Расходы, связанные с выплатой премии, производятся ежемесячно при наличии экономии по статье «Оплата труда» за счет стимулирующего фонда оплаты труда, в соответствии с утвержденным бюджетным нормативом финансирования.
- 4.4. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок и учитываются при различных выплатах в установленном порядке.
- 4.5. При изменении базового оклада премии корректируется на величину этого изменения.
- 4.6. Неиспользованные финансовые средства истекшего года не являются источником формирования фонда на премирование в следующем календарном году.

4.7. Размеры премий рассматриваются Комиссией по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат и персонального повышающего коэффициента работникам школы и утверждаются приказом директора.

4.8. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников при исчислении его для оплаты отпусков, назначений пенсий.

5. Показатели для установления премиальных выплат работникам административно-управленческого персонала:

№ п/п	Направления /показатели	Размер выплаты
5.1.	За обеспечение информационно-технического содержания школьного сайта в Интернете	до 100 %
5.2.	За апробацию новых УМК	до 100 %
5.3.	За организацию работы «Школы полного дня», оздоровительных пришкольных лагерей, трудовых объединений.	до 100 %
5.4.	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	до 100 %
5.5.	За оформление и предоставление свода отчетности, не предусмотренное налоговым и бюджетным кодексами.	до 100 %
5.6.	За организацию качественного текущего ремонта здания, оборудования, подготовку к новому учебному году.	до 100 %
5.7.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	до 100 %
5.8.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, требований СЭС, охраны труда, выполнение требований текущего и капитального ремонта.	до 100 %
5.9.	Привлечение внебюджетных средств для развития материально-технической базы школы	до 100 %
5.10.	За организацию платных дополнительных образовательных услуг.	до 100 %
5.11.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 100 %
5.12.	За высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 100 %
5.13.	За сохранность и содержание здания, оборудование; экономию материальных и коммунальных услуг.	до 100 %
5.14.	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги;	до 100 %
5.15.	Профессиональный праздник, юбилейные даты школы и личные юбилейные даты работников с 50 лет и после 25 лет непрерывной работы в учреждениях образования.	до 100 %
5.16.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.	до 100 %
5.17.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	до 100 %

6. Показатели для установления премиальных выплат работникам педагогического персонала.

№ п/п	Направления /показатели	Размер выплаты
6.1.	За достижения в школьных, городских, краевых олимпиадах, спортивных соревнованиях	до 100 %
6.2.	За высокие показатели в организации занятости детей в оздоровительных лагерях, трудовых объединениях в каникулярное и внеурочное время	до 100 %
6.3.	За выполнение плановых показателей по объёму платных дополнительных образовательных услуг, привлечение добровольных пожертвований	до 100 %
6.4.	Обеспечение высокого уровня воспитания учащихся (организация классных мероприятий, участие в школьных мероприятиях, уровень воспитанности учащихся)	до 100 %
6.5.	За работу по подготовке детей к школе	до 100 %
6.6.	За подготовку учащихся к утренникам, вечерам, КВН, самодеятельности	до 100 %
6.7.	За выполнение плановых заданий по производству мебели для нужд школы.	до 100 %
6.8.	За организацию работы на пришкольном участке и муниципальных закрепленных территориях.	до 100 %
6.9.	За ведение документации связанной с различными направлениями деятельности учреждения (ТБ и охрана труда, протоколы собраний и советов, расписание учебных занятий и т.д.)	до 100 %
6.10.	За организацию и проведение предметных кружков и спортивных секций, соревнований, конкурсов	до 100 %
6.11.	За организацию внеклассных мероприятий	до 100 %
6.12.	За организацию спортивно-массовой работы	до 100 %
6.13.	За разъездной характер работы	до 100 %
6.14.	За высокие показатели в организации школьного питания	до 100 %
6.15.	За работу по учету и проведению периодических инвентаризаций библиотечного фонда школы	до 100 %
6.16.	За уменьшение показателей по правонарушениям и преступлениям	до 100 %
6.17.	За работу с неблагополучными семьями на микрорайоне школы	до 100 %
6.18.	Профессиональный праздник, юбилейные даты школы и личные юбилейные даты работников с 50 лет и после 25 лет непрерывной работы в учреждениях образования.	до 100 %
6.19.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.	до 100 %
6.20.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	до 100 %

7. Показатели для установления премиальных выплат работникам учебно-вспомогательного персонала.

№ п/п	Направления /показатели	Размер выплаты
7.1.	За качественное ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.	до 100 %
7.2.	За своевременное и качественное предоставление отчетности по оздоровительным лагерям, трудовым объединениям.	до 100 %
7.3.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.	до 100 %
7.4.	За срочность выполняемых заданий и поручений, увеличение объема работы, напряженность.	до 100 %
7.5.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	до 100 %
7.6.	За высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 100 %
7.7.	Использование в рабочем процессе персонального компьютера, знание специализированных программ	до 100 %
7.8.	Знание современных методик бухгалтерского учета и применение их на практике	до 100 %
7.9.	Профессиональный праздник, юбилейные даты школы и личные юбилейные даты работников с 50 лет и после 25 лет непрерывной работы в учреждениях образования.	до 100 %

8. Показатели для установления премиальных выплат работникам младшего обслуживающего персонала.

№ п/п	Направления /показатели	Размер выплаты
8.1.	За безаварийную работу, соблюдение техники безопасности и охраны труда	до 100 %
8.2.	За срочность выполняемых заданий и поручений, увеличение объема работы, напряженность	до 100 %
8.3.	Обеспечение сохранности оборудования и имущества, подсобных помещений, дворовой территории.	до 100 %
8.4.	Обеспечение санитарных Правил и Норм при организации учебно-воспитательного процесса и внеклассных мероприятий	до 100 %
8.5.	Эффективность работы по экономии электроэнергии, тепла, воды, уборочного инвентаря и моющих средств.	до 100 %
8.6.	За кошение травы или уборку снега.	до 100 %
8.7.	Обеспечение безаварийной работы сантехнического оборудования, проведения систематической работы по профилактике оборудования, инженерных и электрических сетей.	до 100 %
8.8.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 100 %
8.9.	Профессиональный праздник, юбилейные даты школы и личные юбилейные даты работников с 50 лет.	до 100 %
8.10.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.	до 100 %
8.11.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	до 100 %

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утвержденному приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

Положение

о комиссии МОУ СОШ №31 по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам

I. Общие положения

1. Комиссия по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам школы (далее – Комиссия) является коллегиальным органом самоуправления, осуществляющим в соответствии с уставом школы решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции школы.

2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, органов местного самоуправления, уставом школы, а также регламентом Комиссии, иными локальными нормативными актами школы.

3. Деятельность членов Комиссии основывается на принципах добровольности участия в её работе, коллегиальности принятия решений, гласности.

4. Локальным актом школы предусматривается:

- численность и порядок формирования и деятельности Комиссии;
- компетенция Комиссии;

5. Члены Комиссии не получают вознаграждения за работу в Комиссии.

II. Структура Комиссии, порядок её формирования .

6. Комиссия состоит из избираемых членов, представляющих:

- работников школы;
- Управляющий совет школы.

По решению Комиссии в её состав также могут быть приглашены и включены граждане, чья профессиональная и (или) общественная деятельность, знания, возможности могут позитивным образом содействовать функционированию и развитию школы, а также представители иных органов самоуправления, функционирующих в школе.

7. Общая численность Комиссии 10 (9) человек.

8. Члены Комиссии из представителей Управляющего совета назначаются решением Управляющего совета.

9. Члены Комиссии из числа работников школы избираются на общем собрании работников учреждения.

10. Комиссия считается сформированной и приступает к осуществлению своих полномочий с момента избрания (назначения).

III. Компетенция Комиссии.

11. Основными задачами Комиссии являются:

- а) повышение эффективности финансово-экономической деятельности школы, стимулирования труда работников;
- б) содействие созданию в школе оптимальных условий и форм организации образовательного процесса;

в) контроль над соблюдением надлежащих условий обучения, воспитания и обеспечения охраны труда, сохранения и укрепления здоровья обучающихся, за целевым и рациональным расходованием финансовых средств учреждения.

г) участие в рассмотрении конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса в случаях, когда это необходимо.

12. Комиссия имеет следующие полномочия и осуществляет следующие функции, зафиксированные в локальном акте:

12.1. Утверждает:

- Положение МОУ СОШ №31 о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам школы.

12.2. Распределяет по представлению директора школы стимулирующие выплаты педагогическому персоналу общеобразовательного учреждения; вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат непедагогическому персоналу.

12.3. Регулярно информирует участников образовательного процесса о своей деятельности и принимаемых решениях.

12.4. Заслушивает отчет директора школы по итогам учебного и финансового года.

13. Комиссия правомочна, при наличии оснований, ходатайствовать перед директором школы о расторжении трудового договора с педагогическими работниками и работниками из числа вспомогательного и административного персонала.

IV. Организация деятельности Комиссии.

14. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежемесячно за 3,4 дня до начисления заработной платы.

15. Заседания Комиссии созываются председателем Комиссии, а в его отсутствие – заместителем председателя. Правом созыва заседания Комиссии обладают также директор школы и представитель учредителя.

15.1. На заседании (в порядке, установленном локальным актом школы и регламентом Комиссии) может быть решен любой вопрос, отнесенный к компетенции Комиссии.

16. Первое заседание Комиссии созывается директором школы не позднее, чем через месяц после её формирования. На первом заседании Комиссии, в частности, избираются председатель и секретарь Комиссии, при необходимости заместитель председателя Комиссии. Председатель Комиссии избирается из числа работников школы (включая директора).

17. Планирование работы Комиссии осуществляется в порядке, определенном регламентом Комиссии. Регламент Комиссии должен быть принят не позднее, чем на втором её заседании.

18. Комиссия имеет право для подготовки материалов к заседаниям Комиссии, выработки её решений в период между заседаниями, создавать постоянные и временные комиссии. Комиссия определяет структуру, количество членов в комиссиях, назначает из числа членов Комиссии их председателя, утверждает задачи, функции, персональный состав и регламент работы комиссий. В комиссии могут входить, с их согласия, любые лица, которых Комиссия сочтет необходимыми привлечь для обеспечения эффективной работы комиссий. Руководитель (председатель) любой комиссии является членом Комиссии.

19. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины от числа членов Комиссии, определенного данным положением. Заседание Комиссии ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

20. Решения Комиссии, как правило, принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании, при открытом голосовании, и оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

21. Для осуществления своих функций Комиссия вправе:

а) приглашать на заседания Комиссии любых работников школы для получения разъяснений, консультаций, заслушивания отчетов по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

б) запрашивать и получать у директора школы и (или) учредителя информацию, необходимую для осуществления функций Комиссии, в том числе в порядке контроля над реализацией решений Комиссии.

22. Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии возлагается на администрацию школы (в случае необходимости - при содействии учредителя).

V. Обязанности и ответственность Комиссии и её членов.

23. Комиссия несет ответственность за своевременное принятие и выполнение решений, входящих в её компетенцию.

Директор школы вправе самостоятельно принимать решение по вопросу, входящему в компетенцию Комиссии, в случае отсутствия необходимого решения Комиссии по данному вопросу в установленные сроки.

24. Директор вправе распустить Комиссию, если Комиссия не проводит свои заседания в течение установленного срока, не выполняет свои функции или принимает решения, противоречащие действующему законодательству Российской Федерации, Уставу и иным локальным нормативным правовым актам школы. В этом случае происходит новое формирование Комиссии по установленной процедуре.

25. Решения Комиссии, противоречащие положениям устава школы, положениям договора общеобразовательного учреждения и учредителя, не действительны с момента их принятия и не подлежат исполнению директором школы, его работниками и иными участниками образовательного процесса.

По факту принятия вышеуказанных решений Комиссии учредитель вправе принять решение об отмене такого решения Комиссии, либо внести через своего представителя в Комиссию представление о пересмотре такого решения.

26. В случае возникновения конфликта между Комиссией и директором школы (несогласия директора с решением Комиссии и/или несогласия Комиссии с решением (приказом) директора), который не может быть урегулирован путем переговоров, решение по конфликтному вопросу принимает учредитель.

27. Члены Комиссии обязаны посещать её заседания. Член Комиссии, систематически (более двух раз подряд) не посещающий заседания без уважительных причин, может быть выведен из её состава по решению Комиссии.

28. Член Комиссии выводится из её состава по решению Комиссии в следующих случаях:

- по желанию члена Комиссии, выраженному в письменной форме;
- при увольнении работника учреждения, избранного членом Комиссии;
- в случае совершения противоправных действий, несовместимых с членством в Комиссии.

29. Выписка из протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии направляется директору школы.

30. После вывода (выхода) из состава Комиссии её члена Комиссия принимает меры для замещения выбывшего члена (посредством довыборов).

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утвержденному приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

Положение

Об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты работникам учреждения ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования.
- 1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:
 - 1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно- управленческого персонала, в том числе главным бухгалтерам, (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:
 - до 3 лет – 10 процентов;
 - от 3 до 5 лет – 20 процентов;
 - от 5 до 10 лет – 30 процентов;
 - свыше 10 лет – 35 процентов.
 - 1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I –IV классов) при стаже непрерывной работы:
 - до 2 лет – 15 процентов;
 - от 2 до 5 лет – 20 процентов;
 - от 5 до 10 лет – 25 процентов;
 - свыше 10 лет – 35 процентов.
 - 1.2.3. Учителям I –IV классов при стаже непрерывной работы:
 - до 5 лет – 20 процентов;
 - свыше 5 лет – 35 процентов.
 - 1.2.4. Другим работникам (включая заместителей директора по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:
 - до 5 лет – 10 процентов;
 - от 5 до 10 лет – 15 процентов;
 - от 10 до 15 лет – 20 процентов;
 - свыше 15 лет – 30 процентов.

2. Исчисление стажа работы , дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

- 2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:
 - дошкольных образовательных организациях;
 - общеобразовательных организациях;
 - профессиональных образовательных организациях;
 - образовательных организациях высшего образования;
 - организациях дополнительного образования;
 - организациях дополнительного профессионального образования;

- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр г. Комсомольска-на-Амуре».

Педагогическим работникам так же засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

- время нахождения на военной службе за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности), при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность;
- время обучения в организациях высшего образования на дневной форме обучения, при условии, что обучению непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность по основному месту работы.

В непрерывный стаж так же засчитывается:

- учителям информатики, черчения, технологии - время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях по специальности, соответствующей профилю преподаваемого предмета.

Педагогам дополнительного образования - время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (в том числе в сфере культуры) по специальности, соответствующей профилю дополнительного образования».

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель, в случае признания причины увольнения уважительной. Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидам I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения работника по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая следовала за работой в учреждениях образования;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений образования, а так же в случаях перевода на другую работу по этим основаниям.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (за исключением увольнения из учреждений образования г. Комсомольска-на-Амуре);
- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;
- в связи с переводом мужа, (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;
- при поступлении на работу в учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения, сокращения численности или штата работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении образования:

- лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию;
- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;
- после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достигшим им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972г. №255, утвержденный приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990г. №3.

2.4. Стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, дающих право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, нечислится год за год.

2.5. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.6. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.7. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одно общеобразовательное учреждение на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утверждённому приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

Объемные показатели деятельности учреждений и Порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

№п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в муниципальном образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня (для классов ЗПР)		До 20
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся	За каждые 50 человек или за каждые 2 класса (группы)	15
5.	Наличие оборудованных и используемых образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников
СОШ №31, утвержденному приказом и.о.
директора от 01.09.2016г. № 309

Перечень критериев и показателей качества выполняемых работ для установления стимулирующих выплат

1. Административно-управленческий персонал (заместитель руководителя образовательного учреждения)

<i>Заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе</i>		
№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
1.1.	Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 100%
1.2.	Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 100%
1.3.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	до 100%
1.4.	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта учителей (проведение семинаров, конференций) согласно уровня: -школьный -муниципальный -региональный	до 100%
1.5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 100%
1.6.	Снижение или отсутствие правонарушений	до 100%
1.7.	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности)	до 100%
1.8.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы).	до 100%
1.9.	Просветительская работа с родителями	до 100%
1.10.	Ведение опытно-экспериментальной и исследовательской работы	до 100%
1.11.	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в «пилотных» проектах или исследованиях	до 100%
1.12.	Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	до 100%
1.13.	Наличие/отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращений граждан, эффективность решения организационных конфликтов, уровень решения конфликтных ситуаций	до 100%
<i>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</i>		
1.14.	Высокое качество организации ремонтных работ	до 100%
1.15.	Своевременное выполнение предписаний различных организаций	до 100%
1.16.	Результативность организации работы по экономии коммунальных услуг	до 100%
1.17.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100%
1.18.	Качество перспективного планирования по обеспечению школы материальными запасами	до 100%
<i>Главный бухгалтер</i>		
1.19.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	до 100%
1.20.	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения	до 100%
1.21.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологий для проведения экономических расчетов	до 100%
1.22.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур	до 100%

	хранения, передачи, обработки информации	
1.23.	За разъездной характер работы	до 100%
<i>Заместитель директора по обеспечению безопасности</i>		
1.24.	Качественное обучение личного состава школы по охране труда, технике безопасности, ГО, антитеррористической безопасности: - наличие плана; - проведение занятий; - проведение инструктажей; - качественное и своевременное ведение документации.	до 100%
1.25.	Планирование и организация объектовых тренировок по технике безопасности, антитеррористической безопасности, пожарной безопасности: качественное и своевременное ведение документации, анализ проведения и корректировка действий участников.	до 100%
1.26.	Работа комиссии по обеспечению требований ТБ и ОТ.	до 100%
1.27.	Взаимодействие с внешними организациями.	до 100%
1.28.	Организация и проведение мероприятий по ГО.	до 100%

2. Педагогический персонал

2.1. Учитель

наименование выплаты	условия получения выплаты	показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	размер выплаты
2.1.1. Уровень освоения обучающимися учебных программ				
2.1.1.1. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5" (качество знаний по предмету)	достижение показателей по качеству знаний: 70% и выше: - русский язык - ин. язык - математика - физика - химия - информатика и ИКТ 80%: - география, биология - история, обществознание, право - экономика - литература 100%: - физкультура - ИЗО - ОБЖ - технологии - музыка (подтверждается отчётами учителя, сформированными в системе Дневник.ру и аналитическими справками по итогам четвертей зам. директора по УВР)	% качества знаний по предмету (по итогам каждой четверти)	ежемесячно	до 3%

2.1.1.2. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку "неудовлетворительно"				
2.1.1.3. Рост качества обучения в классах.	наличие учащихся, повысивших оценку за отчетный период	повышение качества знаний по предмету на 5% и выше	ежемесячно	до 3%
2.1.1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)	1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)	1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)	1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)	1.4. Процент выполнения учащимися оценочной работы (при безотметочной системе)
2.1.1.5. Наличие учащихся с высоким тестовым баллом по итогам ЕГЭ	протокол ГЭК	средний тестовый балл 80% и выше	по факту	до 8%
2.1.1.6. Высокие результаты на государственной итоговой аттестации 9 классов	протокол ГЭК	качество знаний 70% и выше	по факту	до 8%
2.1.1.7. Высокие результаты на государственной итоговой аттестации у отдельных учащихся 9 классов	протокол ГЭК	выполнение экзаменационной работы на 100%	по факту	до 10%
2.1.1.8. Качество знаний по итоговым работам в 4 классах	анализ итоговой работы	качество знаний 75% и выше	по итогам учебного года	до 8%
2.1.1.9. Высокие результаты при выполнении итоговой работы в 4 классах у отдельных учащихся	анализ итоговой работы	выполнение итоговой работы на 100%	по итогам учебного года	до 8%
2.1.2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и тп.), в том числе по ФГОС	Наличие проектов, реализуемых учителями по уровням (с подтверждением результата): - внутришкольный - межшкольный	да/нет	по факту	до 5%
2.1.3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных	Наличие описания и анализа исследования о влиянии изучения предмета на получение предметных и надпредметных результатов	да/нет	по факту	до 5%

достижений обучающихся				
2.1.4. За достижения учащихся во внеурочной исследовательской деятельности по предмету, в том числе по ФГОС	документальное подтверждение и соответствии с уровнем: - школьный - муниципальный - региональный - всероссийский - международный	победитель призёр победитель призёр победитель призёр победитель призёр	по факту	до 3% до 2% до 5% до 4% до 7% до 6% до 9% до 8% до 11% до 10%
2.1.5. За достижения учащихся в предметных олимпиадах и конкурсах	документальное подтверждение в соответствии с уровнем: - школьный - муниципальный - региональный - всероссийский - международный	победитель призёр победитель призёр победитель призёр победитель призёр победитель призёр	по факту	до 3% до 2% до 5% до 4% до 7% до 6% до 9% до 8% до 11% до 10%
2.1.6. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы, профильные отряды и т.п. на базе образовательной организации, района, края)	- руководитель - участник	по факту	до 10% до 2%
2.1.7. Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Наличие выступлений на педсоветах, заседаниях методических объединений и кафедр	да/нет	по факту	до 2%
	Обобщение опыта педагога на уровне: образовательной организации, города, края	да/нет	по факту	до 5% до 10% до 15%
	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, участие в семинарах, научно-практических конференциях на уровне: образовательной организации, города, края	да/нет	по факту	до 5% до 10% до 15%
	Наличие публикаций в СМИ, методических журналах, сборниках, материалах конференций (печатных) на сайте издательского дома «1 сентября» и т.п.	да/нет	по факту	до 5%
	Использование дистанционных технологий в образовательном процессе (Телешкола и т.п.)	да/нет	по факту	до 5%
	Участие в инновационной деятельности	да/нет	по факту	до 5%

	образовательного учреждения (документальное подтверждение участия в инновационной деятельности)			
	Разработчик авторской программы внеурочной деятельности, прошедшей внешнюю экспертизу.	да/нет	по факту	до 5%
	Прохождение повышения квалификации (дополнительно сверх плановых)	да/нет	по факту	до 2%
	Участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с уровнем: -образовательной организации, города, края, Российской Федерации	да/нет участник призёр победитель участник призёр победитель участник призёр победитель участник призёр победитель	по факту	до 1% до 2% до 3% до 4% до 5% до 10% до 10% до 15% до 20% до 20% до 30% до 40%
2.1.8. Выполнение дополнительных функций, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	выполнение работы в соответствии с приказом	да/нет	по факту	до 100%
За выполнение функций классного руководителя				
наименование выплаты	условия получения выплаты	показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	размер выплаты
2.1.9. Освоение учащимися образовательных стандартов	Отсутствие неуспевающих по итогам промежуточной аттестации	по итогам четверти	ежемесячно	до 1%
	Отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине, отсутствие опозданий на урок, пропусков по неуважительной причине		ежемесячно	до 2%
2.1.10. Обеспечение высокого уровня обученности	Сохранность контингента «отличников» и «хорошистов»	по итогам четверти	ежемесячно	до 10%
	Отсутствие учащихся в классе с одной «4», «3» по результатам промежуточной аттестации	по итогам четверти	ежемесячно	до 10%
2.1.11. Включённость в систему дополнительного образования	Охват учащихся системой дополнительного образования не менее 80% и внеурочной деятельностью 100%		ежемесячно	до 3%
	Результативное участие в школьных и городских		ежемесячно	до 2%

	мероприятиях			
	Массовость участия в конкурсном движении		ежемесячно	до 1%
2.1.12.Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений	Наличие системы работы с детьми «группы риска», состоящих на учёте в ПДН, ВШУ		ежемесячно	до 0,5%
	Вовлечение детей «группы риска» в систему доп. образования (не ниже 100%)		ежемесячно	до 0,5%
	Содействие в преодолении школьной дезадаптации		ежемесячно	до 1%
	Организация отдыха и оздоровительном лагере, профильных отрядах на базе гимназии и др. учреждениях социально незащищённых детей, категории «трудные» (канникулярный период)		ежемесячно	до 1%
2.1.13.Включение в воспитательный процесс	Включение в воспитательный процесс детей, находящихся на индивидуальном обучении	при наличии	ежемесячно	до 0,5%
2.1.14.Сохранение здоровья школьников	Отсутствие (1-6 кл.) и снижение (7-11 кл.) фактов табакокурения, алкогольной и наркотической зависимости среди учащихся		ежемесячно	до 1%
	Охват детей горячим питанием не менее 100%, высокий уровень организационной культуры питания в школьной столовой		ежемесячно	до 20%
2.1.15.Уровень общественной активности школьников	100% отработка учащихся на пришкольном участке (летняя практика)		1 раз в год	До 2%
	Качество дежурства по школе в соответствии с положением		ежемесячно	до 1%
2.1.16.Развитие системы взаимодействия с родителями	Присутствие классного руководителя и родителей на общешкольных родительских собраниях и конференциях		ежемесячно	до 0,2%
	Реализация программы родительского всеобуча: инновационные формы работы с родителями		ежемесячно	до 0,2%
	Проведение открытых классных часов, совместных мероприятий с УДО, детской библиотекой и др.		ежемесячно	до 0,2%
2.1.17.Качество работы с документацией	Качество работы с документацией (журналы, дневники, личные дела, характеристики, справки), отсутствие замечаний по итогам плановых проверок		ежемесячно	до 4%

2.1.18. Качество программно-методического обеспечения ВП	Системное (еженедельно) проведение тематических классных часов (5-11 классы)		1 раз в четверть	до 2%
2.1.19. Удовлетворенность учащихся и родителей	Удовлетворенность качеством организации воспитательного процесса по результатам анкетирования родителей и учащихся более 95%		по итогам года	до 1%
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений в администрацию гимназии, вышестоящие организации		ежемесячно	до 1,5%
2.1.20. Презентация и обобщение педагогического опыта	Выступления на педагогических советах по вопросам воспитания, МО классных руководителей; наличие публикаций в зависимости от уровня		ежемесячно	до 2%
	Проведение открытых мероприятий для коллег, участие в семинарах, конференциях в зависимости от уровня		ежемесячно	до 2%
	Участие классного руководителя в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от уровня конкурса и результативности		ежемесячно	до 10%

2.2. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
2.2.1	Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности, отдыха и развлечений учащихся	до 100%
2.2.2	Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями, степень их привлечения в обучающий процесс	до 100%
2.2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, консультаций и групповых форм работы, ведение индивидуальных карт развития ребенка)	до 100%
2.2.4	Организация и проведение мероприятий по ГО	до 100%
2.2.5	Организация допризывной подготовки учащихся и учета военнообязанных	до 100%
2.2.6	Организация патриотической работы в школе	до 100%

2.3. Педагог дополнительного образования

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Размер выплаты
2.3.1	Увеличение и (или) сохранение числа школьников, занимающихся в кружках, секциях, студиях, клубах и др.	до 100%
2.3.2	Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учетом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности.	до 100%

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №31, утверждённому приказом
и.о. директора от 01.09.2016г. № 309

Положение

**О порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного
руководителя работникам муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №31**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам осуществляется за счет субвенций краевого бюджета.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 12 человек в классах компенсирующего обучения;
- 25 человек в общеобразовательных классах.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

2.3. Вознаграждение учитывается при предоставлении педагогическим работникам гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 698875933354843316134420126408267428494147114432

Владелец Воробьева Наталья Борисовна

Действителен с 18.04.2025 по 18.04.2026