

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МОУ СОШ №31

г. Комсомольска-на-Амуре

О.В. Соколова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №31

г. Комсомольска-на-Амуре

Н.Б. Воробьева

Приказ от «17» октября 2025 г. № 393



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №31**

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31 города Комсомольска-на-Амуре (далее «Положение») разработано в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Хабаровского края «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» от 30.01.2009г. №23-пр., в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Комсомольска-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 августа 2011 года № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре» (в ред. постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 16.09.2011 №2729-па, от 14.10.2011 №2995-па, от 11.11.2011 №3324-па, от 26.03.2012 №851-па, от 14.09.2012 №2929-па, от 04.12.2012 №3901-па, от 24.12.2012 №4121-па, от 24.05.2013 №1608-па, от 11.12.2013 №4035-па, от 09.11.2015 № 3306-па, от 05.10.2016 №2571-па, от 20.03.2018 № 579-па, от 20.09.2018; от 01.02.2019 №216-па; от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.02.2020 № 214-па; от 07.04.2020 № 689-па; от 11.11.2020 № 2359-па; от 23.12.2020 № 2726-па; от 17.03.2021 № 437-па, от 20.04.2023 №792-па, от 20.07.2023 №1509-па, от 30.01.2024 №141-па, от 28.02.2024 №383-па, от 11.07.2024 №1509-па, от 02.10.2024 №2227-па, 10.12.2024 №2775-па, 04.04.2025 №709-па, 08.10.2025 №2287-па).

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31, финансируемого за счёт субвенций из краевого бюджета, средств местного бюджета, а также средств, поступивших от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31 (далее «Учреждение»).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников «Учреждения»;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников «Учреждения»;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат;
- условия выплаты материальной помощи;
- заключительные положения.

1.3. Фонд оплаты труда работников «Учреждения» формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке «Учреждению» из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами «Учреждения».

1.4. Заработная плата работников «Учреждения» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее по тексту – минимальный размер оплаты труда (МРОТ)).

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников «Учреждения» устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 31 августа 2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп, должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 06 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание «Учреждения». Дифференциации должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание «Учреждения» с учетом

уставных целей «Учреждения», а так же наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий-рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Руководитель приказом по «Учреждению»:

2.3.1. устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада);
- размер повышающего коэффициента;

2.3.2. принимает решение о выплате работнику:

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) работнику «Учреждения» устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утверждёнными Приложением 1 к «Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31».

Размер ставки заработной платы педагогическому работнику «Учреждения» устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утверждёнными Приложением 1 к «Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31» и с учётом нормы часов педагогической работы в неделю, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);
- за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- повышающий коэффициент молодому специалисту <*>.

<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

«Учреждения» на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента по занимаемой должности «Учитель») не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника «Учреждения» 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. Размеры повышающих коэффициентов за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам «Учреждения», приведены в приложении № 8 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении ученого звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;

2) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

2.9. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

- к ведомственным наградам относятся награды:

1) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

2) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

3) почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации».

Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

2.10. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе) приведены в Приложении № 3 к настоящему «Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31».

2.11. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 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».

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города 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 о порядке их установления».

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

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

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

2.16. 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.

2.17. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учётом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников «Учреждения».

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются 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 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты за специфику работы в отдельном «Учреждении» (отделении, группе, классе), повышающий коэффициент молодому специалисту, квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград начисляются педагогическим работникам «Учреждения» с учетом установленной им учебной нагрузки.

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

6

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 и защиты Родины выплачиваются с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объёме 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) работы

3.5. Объём 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 также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчёта 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 этот период времени 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, которое продолжается не свыше двух месяцев;

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

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

Размер оплаты за один, час указанной педагогической работы определяется путем деления размера 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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (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 все часы проведенной педагогической работы, согласно настоящему Положению.

Педагогическому работнику «Учреждения», который замещает временно

7

отсутствующего учителя свыше двух месяцев, объём учебной нагрузки увеличивается с первого дня замещения, путём внесения соответствующих изменений в тарификационный список.

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

Оплата труда за каждый час педагогической работы в этом случае определяется путём умножения размера базового оклада по соответствующей ПКГ на объём учебной нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и делённой 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 объёма учебной нагрузки, установленной тарификационным списком, оплачивается дополнительно согласно пункту 3.7 настоящего Положения.

Учителям общеобразовательного «Учреждения», у которых по не зависящим от них причинам в течение 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 объём учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении работниками «Учреждения», осуществляющими педагогическую деятельность ведущими её помимо основной работы, устанавливается руководителем «Учреждения».

Педагогическая работа в том же учреждении совместительством не считается.

3.11. При расчёте компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена на территории города Комсомольска-на-Амуре, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

3.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с «Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31», согласно приложению 7 к настоящему Положению.

3.13. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» к должностным окладам (ставкам заработной платы), устанавливается доплата в размерах, предусмотренных в Приложении 5 к настоящему Положению.

4. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей, главного бухгалтера.

4.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю «Учреждения» устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю «Учреждения» определяется в зависимости от объёмных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости «Учреждения».

Отнесение «Учреждения» к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объёмными показателями деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя «Учреждения» и главного бухгалтера устанавливаются руководителем «Учреждения» на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя «Учреждения» (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, заместителям руководителя «Учреждения» и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем «Учреждения» в порядке, предусмотренном данным Положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя «Учреждения» 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 города Комсомольска-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 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 «Учреждения» устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру «Учреждения» устанавливаются приказами 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 февраля 2009 г. № 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».

4.6.1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.6.2. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»,

устанавливаемых работникам «Учреждения», приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника «Учреждения» об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

4.6.3. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю «Учреждения», у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

4.6.4. Условия установления выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда «Учреждения», в зависимости от эффективности деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю «Учреждения» устанавливаются приказами руководителя Управления 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 том же учреждении руководителем «Учреждения», устанавливается приказом руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, заместителям руководителя - приказом по «Учреждению». Оплата труда руководителя «Учреждения», 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 «Учреждения», формируемых за счёт всех источников

финансирования, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников «Учреждения» устанавливается в кратности от 1 до 4.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления, работникам «Учреждения» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

-выплаты работникам, занятым на тяжёлых 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 также 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 при выполнении работ 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 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 исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 до 6.00 часов местного времени) 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), привлекаемому 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, выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»).

12

Размеры доплат педагогическим работникам «Учреждения» за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

5.5. Размер компенсационных выплат работнику «Учреждения» устанавливается приказом руководителя «Учреждения» 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 в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», в «Учреждении» устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам «Учреждения», приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника «Учреждения» об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.».

6.2.2. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих

работников профиллю «Учреждения», у педагогических – профиллю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику «Учреждения» с учетом разработанных в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №31 критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее – критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности «Учреждения».

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда «Учреждения» регламентируется: приложением №9 «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31», приложением №10 «Положением о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31» к настоящему Положению.

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

6.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику «Учреждения» в порядке, приведённом в приложении №6 к настоящему Положению.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника «Учреждения».

6.8. 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.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника «Учреждения» и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и её полномочия утверждаются приказом руководителя «Учреждения» с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании «Положения о Комиссии по рассмотрению и установлению стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31», утверждённого локальным нормативным актом «Учреждения», с учётом мнения представительного органа работников «Учреждения». Деятельность Комиссии регламентируется приложением №11 настоящего Положения.

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

Предложение Комиссии утверждается 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».

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

7. Условия выплаты материальной помощи.

7.1. Из фонда оплаты труда «Учреждения» работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам «Учреждения», работающим на условиях неполного рабочего времени (имеющим учебную нагрузку менее одной ставки), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (фактической учебной нагрузке, но не более чем по одной ставке), при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

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

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

7.2. Работнику, отработавшему в «Учреждении» полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению, материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года. Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в «Учреждении» не менее трех месяцев, по его письменному заявлению, материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности, при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5–11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев в текущем календарном году;
- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

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

7.5. Работникам «Учреждения», находящимся в отпусках 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 календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда «Учреждения» на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада

15

(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).

8.1.1. В муниципальных общеобразовательных учреждениях:

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- методист;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- воспитатель;
- старший вожатый;
- социальный педагог;
- тьютор;
- тренер-преподаватель;
- инструктор по физической культуре;
- библиотекарь;
- заместитель директора, участвующий в образовательном процессе;
- руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (службы, центра), участвующий в образовательном процессе;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

9. Перечень должностей (профессий), относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

9.1. Настоящим положением определяется перечень должностей (профессий) работников муниципальных общеобразовательных учреждений, относимых к административно-управленческому персоналу, занятых управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющих административные функции, и к вспомогательному персоналу, создающих условия для оказания услуг:

9.1.1. Административно-управленческий персонал:

- директор;
- заместитель директора (по административно-хозяйственной работе, безопасности, финансово-экономической деятельности);
- главный бухгалтер;

9.1.2. Вспомогательный персонал - должности специалистов, служащих, работников (за исключением должностей (профессий), указанных в разделе 8 данного Положения), относимые к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

16

- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

9.2. Установить, что доля заработной платы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципального образовательного учреждения не должна превышать 40 процентов.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31», утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Н.Б. Воробьева

от «17» октября 2025г. № 393

**Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
Муниципального общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №31**

города Комсомольска-на-Амуре

(в ред. постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 16.09.2011 №2729-па, от 14.10.2011 №2995-па, от 11.11.2011 №3324-па, от 26.03.2012 №851-па, от 14.09.2012 №2929-па, от 04.12.2012 №3901-па, от 24.12.2012 №4121-па, от 24.05.2013 №1608-па, от 11.12.2013 №4035-па, от 09.11.2015 № 3306-па, от 05.10.2016 №2571-па, от 20.03.2018 № 579-па, от 20.09.2018; от 01.02.2019 №216-па; от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.02.2020 № 214-па; от 07.04.2020 № 689-па; от 11.11.2020 № 2359-па; от 23.12.2020 № 2726-па; от 17.03.2021 № 437-па, от 20.04.2023 №792-па, от 20.07.2023 №1509-па, от 30.01.2024 №141-па, от 28.02.2024 №383-па, от 11.07.2024 №1509-па, от 02.10.2024 №2227-па, 10.12.2024 №2775-па, 04.04.2025 №709-па, 08.10.2025 №2287-па)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работников, финансирование оплаты труда которых производится за счет средств краевого бюджета, руб.	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работников финансирование оплаты труда которых производится за счет средств местного бюджета, руб.
I.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216 н		
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	10281	-
1.3.2.	2 квалификационный уровень	11170	-
1.3.3.	3 квалификационный уровень	11951	-
1.3.4.	4 квалификационный уровень	12247	-
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570		
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	9219	-

4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень»	6154	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
4.2.1.	1 квалификационный уровень	8029	
4.2.2.	2 квалификационный уровень	8832	9669
4.2.3.	3 квалификационный уровень	9634	10546
4.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
4.3.1.	1 квалификационный уровень	9370	
4.3.2.	2 квалификационный уровень	9634	
4.3.3.	3 квалификационный уровень	9901	
4.3.4.	4 квалификационный уровень	10171	
5.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н		
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	5818	6368
5.1.2.	2 квалификационный уровень:	6425	
5.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
5.2.1.	1 квалификационный уровень	6562	7185
5.2.2.	2 квалификационный уровень	7539	-
5.2.3.	3 квалификационный уровень	8238	-
5.2.4.	4 квалификационный уровень	10524	11519
6.	Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников»		
6.1.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12247	-
7.	Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 года № 625н (должности служащих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»)		
7.1	специалист по закупкам	9370	-

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31», утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Н.Б. Воробьева
от «17» октября 2025г. № 393

РАЗМЕРЫ

**выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный»,
«народный» в процентах**

(в редакции постановления администрации города
Комсомольска-на-Амуре от 11.11.2020 № 2359-па)

№ п/п	Основание для установления выплаты	Руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер	Специалисты (педагогические работники)
1	2	3	4
1.	При наличии высшей квалификационной категории	10	75
2.	При наличии первой квалификационной категории	-	15
3.	При наличии ученой степени кандидата наук	10	10
4.	При наличии ученой степени доктора наук	20	20
5.	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	20	20

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31», утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Н.Б. Воробьева
от «17» октября 2025г. № 393

**Размеры повышающего коэффициента за специфику работы
в отдельном учреждении
(отделении, группе, классе)
(в редакции постановления администрации города
Комсомольска-на-Амуре
от 25.08.2011 №2348-па, от 31.12.2019 № 3002-па, от 11.11.2020 № 2359-па).**

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: - педагогическим работникам* - другим работникам*	0,2 0,15
2	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4	Учителям и педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

<*> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем «Учреждения» по согласованию с трудовым коллективом.



ПРИЛОЖЕНИЕ №4
 к «Положению об оплате труда работников
 Муниципального общеобразовательного
 учреждения средней общеобразовательной
 школы №31», утвержденному приказом
 директора МОУ СОШ №31

[Signature]
 Н.Б. Воробьева
 от «17» октября 2025г. № 393

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

**I. Объемные показатели деятельности
 муниципальных образовательных учреждений**

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	из расчёта за каждого обучающегося (воспитанника)	4 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 продлённого дня		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 в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10

6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования).	за каждый вид	до 15
7.	Наличие второго здания (корпуса)	За каждый вид	до 20
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, логопунктов, музеев	за каждый вид	до 15
9.	Наличие - автотранспортных средств; - иной учебной техники, применяемой в образовательном процессе	за каждую единицу	до 20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11.	Наличие оборудованных, используемых для технического труда мастерских	за каждую единицу	до 50
12.	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающего (воспитанника)	1

1.3. Муниципальные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид муниципального образовательного учреждения}	Группа, к которой муниципальное образовательное учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальные общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-

2.	Муниципальные общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
----	--	-----------	--------	--------	--------

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется один раз в год Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края на основании объемных показателей деятельности учреждения.

Группа по оплате труда для вновь, открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов увеличивается за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

«Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31», утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Н.Б. Воробьева
от «17» октября 2025г. № 393

**Размеры доплат за работу,
не входящую в круг основных обязанностей,
но непосредственно связанную с образовательным процессом.**
(в редакции постановления администрации города
Комсомольска-на-Амуре
от 11.11.2011 № 3324-па, от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.11.2020 № 2359-па,
от 30.01.2024 № 141-па).

№ п/п	Работы, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с образовательным процессом.	Размер доплат (в процентах)
1	2	3
1.	За выполнение функций классного руководителя:	
1.1.	1-4 классы	
1.2.	5-9 классы	до 15%
1.3.	10-11 классы	до 20%
2.	За проверку письменных работ:	до 25%
2.1.	1-4 классы	до 10%
2.2.	5-11 классы	до 20%
2.3.	При делении классов на подгруппы	до 5%
3.	За заведование:	
3.1	Спортзалом, предметными кабинетами, лабораториями, классами хореографии (танцевальными классами), школьным музеем	до 15%
3.2.	Кабинетом информатики, информационных технологий, мастерской	до 20%
3.3	Теплицей, бассейном	до 25%
4.	За руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)	до 20%
5.	За выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью:	
5.1.	При наличии квалификационной категории «педагог-наставник»	30%
5.2.	При наличии квалификационной категории «педагог-методист»	20%

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 №6

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31», утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Handwritten signature

Н.Б. Воробьева

от «17» октября 2025г. № 393

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы
в учреждениях системы образования**

(в редакции постановлений администрации города
Комсомольска-на-Амуре от 11.11.2011 № 3324-па,
от 14.09.2012 № 2929-па, от 24.12.2012 № 4121-па, от 09.11.2015г. №3306-па,
от 05.10.2016 № 2571-па, от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.11.2020 № 2359-па).

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 части) 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 1- IV классов при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - 20 процентов;
- свыше 5 лет-35 процентов.

1.2.4. Другим работникам: (включая заместителей 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 казённом 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 по контракту из расчёта один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
- время службы в Вооружённых 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 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 образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, так же вследствие переезда в другую местность;
- со дня прекращения, заболевания, препятствующего продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- со дня увольнения, в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);

-избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993. года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения образования, а также в случае 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) учреждений, 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, достижением им пенсионного возраста при наличии права на 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 1972 г. №255, утверждённой приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. №3.
- при расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет

или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста.

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

2.5. 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).

2.6. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном образовательном учреждении на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда 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.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем учреждения по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в отпуске (в том числе в отпуске по уходу за ребёнком), а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31», утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Handwritten signature

Н.Б. Воробьева

от «17» октября 2025г. № 393

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за
классное руководство педагогическим работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы №31**

(в редакции постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре
от 05.10.2016 № 2571-па, от 20.03.2018 № 579-па, от 31.12.2019 № 3002-па;
от 11.11.2020 № 2359-па).

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты
ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим
работникам (далее - вознаграждение) Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №31 (далее – «Учреждения»),
реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и
среднего общего образования, в том числе адаптированные основные
образовательные программы.

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим
работникам «Учреждения» осуществляется за счет средств краевого и федерального
бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

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

- 15 человек в классах, осуществляющих образовательную деятельность по
адаптированным основным общеобразовательным программам;
- 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. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому
работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества

30

обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух классах, вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №8

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31», утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Н.Б. Воробьева

от «17» октября 2025г. № 393

**РАЗМЕРЫ
повышающего коэффициента
за наличие ученого звания, государственных и ведомственных наград
педагогическим работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №31
(в редакции постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре
от 11.11.2020 № 2359-па).**

№п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер	Специалисты (педагогические работники)
1	2	3	4
1.	При наличии ученого звания «доцент»	0,10	0,10
2.	При наличии ученого звания «профессор»	0,20	0,20
3.	При наличии: - государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный»)	0,20	0,20
	- ведомственной награды	0,10	0,10

ПРИЛОЖЕНИЕ №9

к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31», утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Handwritten signature

Н.Б. Воробьева

от «17» октября 2025г. № 393

ПОЛОЖЕНИЕ
О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №31
города Комсомольска-на-Амуре

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с приказами и распоряжениями по введению НСОТ.

1.2 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3 Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику учреждения, являются критерии, отражающие результаты его работы. Данные критерии в процессе деятельности могут быть изменены.

1.4 Основанием для материального стимулирования работников служит оценка результатов их деятельности.

1.5 Система стимулирующих выплат работника включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

1.6 Положение определяет общие виды и порядок материального стимулирования работников учреждения при условии, что они:

- достигают позитивных результатов деятельности;
- проявляют активность и инициативу в поддержке и создании условий для развития личности обучающихся; в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.7 Видами материального стимулирования работников являются:

- стимулирующие надбавки по результатам их деятельности за определённый период;
- единовременные премии (материальное поощрение) за достижение высоких трудовых показателей.

1.8 Материальное стимулирование работников производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1 Стимулирующие надбавки по результатам деятельности выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, направляемой на эти цели.

2.2 Распределение фонда стимулирующей части по результатам работы проводится за полугодие, квартал, месяц. Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в течение установленного срока (полугодие, квартал, месяц).

2.3. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, по согласованию с Комиссией учреждения.

2.4. Для подготовки приказа создаётся экспертная группа, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления образовательного учреждения, профсоюзного комитета. Состав группы не может быть менее пяти человек. Не менее чем за два три дня до заседания Комиссии, педагогические работники передают результаты педагогической деятельности в экспертную группу.

2.5. Предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и сложность труда;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональную квалификацию.

2.7. Максимальный размер стимулирующей надбавки конкретному работнику ограничивается финансовыми возможностями образовательного учреждения.

2.8. Выплата стимулирующей надбавки начинается с месяца, в котором она была назначена.

2.9. При изменении условий оплаты труда (включая изменения в порядке оплаты стимулирующих выплат) в трудовой договор должны быть внесены изменения, путём заключения дополнительного соглашения.

3. Порядок стимулирования

3.1. Стимулирующая часть ФОТ для работников учреждения устанавливается ежемесячно.

Выплаты осуществляются ежемесячно согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников.

3.2. Для определения размера стимулирующих выплат работникам производится подсчет процентов за месяц текущего учебного года согласно критериям оценки результативности их профессиональной деятельности. В результате получается размер стимулирующих выплат (в процентах) каждому работнику. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно (при наличии финансовых средств).

3.3. Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения (Комиссию) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

3.4. Комиссия учреждения принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствующих членов. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.5. На основании протокола Комиссии учреждения готовится приказ о стимулировании педагогических работников учреждения.

4. Единовременные премии

4.1. При наличии свободных средств за счет и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда выплачиваются премии, выплата которых регламентируется «Положением о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31».

Единовременные премии могут выплачиваться работникам:
-за результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам

работы за год (за полугодие, четверть, квартал, месяц).

4.3. Основанием для премирования служат подведение итогов образовательного процесса, проведение мероприятий, результаты смотров, конкурсов, аттестации и др. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя по учреждению и по согласованию с Комиссией.

Премии начисляются за учебный год, полугодие, квартал, месяц.

4.4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам учреждения устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада.

5. Заключительные положения.

5.1. Решение о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направляемых на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5.2. Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие и единовременные выплаты за успехи в педагогической деятельности, переносится на другой квартал и не может быть перераспределена между иными долями стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемыми на иные виды материального стимулирования. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на материальное стимулирование обеспечения качества образования, распределяется Комиссией в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов педагогической деятельности, проявившими наибольшую активность в процедурах управления качеством образования в общеобразовательном учреждении.

5.3. Итоги распределения стимулирующих выплат оформляются протоколом экспертной группы, который выносится на согласование с Комиссией.

5.4. Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением экспертной группы в течение трёх дней на имя руководителя учреждения.

**6. Критерии для установления стимулирующих выплат работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №31
1.Административно - управленческий персонал**

1.1.Заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1.	Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ГИА	Да/Нет	До 100 %
2.	Положительная динамика или стабильность показателя участия обучающихся ОО в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (Всероссийского, городского, окружного уровня)	Да/Нет	До 100 %
3.	Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий.	Да/Нет	До 100 %
4.	Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	Да/Нет	До 100 %
5.	Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	Да/Нет	До 100 %
6.	Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся выполнение плана	Да/Нет	До 100 %
7.	За инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности	Да/Нет	До 100 %
8.	Качественное ведение документации	Да/Нет	До 100 %
9.	Организация наставничества, рост педагогического мастерства молодых специалистов и классных руководителей. Вовлечение в методическую работу гимназии, города; участие в конкурсах, фестивалях и т.п.	Да/Нет	До 100 %
10.	Проведение общешкольных родительских собраний.	Да/Нет	До 100 %
11.	Организация участия педагогов в работе городских совещаний, семинаров, творческих групп, проводимых ИМЦ	Да/Нет	До 100 %
12.	Руководство развитием педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и т.д.). Наличие призовых мест в конкурсах, конференциях, смотрах и т.д.	Да/Нет	До 100 %

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения в соответствии с нормами СанПиН;	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов)	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Наличие и функционирование системы экстренной связи в ОУ	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Высокое качество организации ремонтных работ	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Своевременное выполнение предписаний различных организаций	Да/Нет	До 100 %
1.8.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	Да/Нет	До 100 %
1.9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да/Нет	До 100 %
1.10.	Качество перспективного планирования по обеспечению учреждения материальными запасами. Эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ	Да/Нет	До 100 %
1.11.	Качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ. Эффективность использования материально-технической базы ОУ	Да/Нет	До 100 %
1.12.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	Да/Нет	До 100 %
1.13.	Подготовка помещений к новому учебному году	Да/Нет	До 100 %
1.14.	Обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	Да/Нет	До 100 %
1.15.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	Да/Нет	До 100 %
1.16.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	Да/Нет	До 100 %
1.17.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания	Да/Нет	До 100 %
1.18.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	Да/Нет	До 100 %

1.3. Заместитель директора по обеспечению безопасности

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	<i>Качественные показатели деятельности</i>		
1.1.	Обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов)	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Наличие и функционирование системы экстренной связи в ОУ	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Качество перспективного планирования и выполнение мероприятий по обеспечению правил пожарной и электробезопасности, охраны труда	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	Да/Нет	До 100 %
1.8.	Подготовка ОУ к новому учебному году	Да/Нет	До 100 %
1.9.	Обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	Да/Нет	До 100 %

1.4 Руководитель методического объединения

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	Проведение мероприятий в деятельности МО (кафедры) для обеспечения качественного образовательного процесса в соответствии с учебными планами и программами.	Да/Нет	До 100 %
2	Проведение мероприятий (семинаров, мастер-классов, творческих отчетов) с заинтересованными учреждениями и организациями по подготовке кадров.	Да/Нет Да/Нет	До 100 % До 100 %
3	Организация участия членов МО в творческой, исследовательской деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы (круглых столов, мастер-классов, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов).	Да/Нет	До 100 %
4	Организация и руководство работой по сопровождению сайта учреждения.	Да/Нет	До 100 %

2. Педагогический персонал

2.1 УЧИТЕЛЯ

№	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1.	За работу по предмету в классах углублённого изучения предмета, в профильных классах по предметам профильной направленности	Да/Нет	15%
2.	Наличие учащихся - призеров (победителей) очных олимпиад, конкурсов по предметным областям	Да/Нет	До 85%
3.	Наличие победителей, призеров, участников дистанционных предметных олимпиад, конкурсов	Да/Нет	До 35%
4.	Участие в инновационной деятельности	Да/Нет	До 25%
5.	Участие в методической работе (включая публикации и обобщение опыта)	Да/Нет	До 50%
6.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету	Да/Нет	До 25%
7.	Участие в профессиональных конкурсах	Да/Нет	До 100%
8.	Высокий уровень подготовки отчетов учителя-предметника	Да/Нет	До 25%
9.	За организацию и ведение профсоюзной работы	Да/Нет	10%
10.	Эффективное и качественное выполнение срочной работы (отработка запросов, составление расписания и т.п.)	Да/Нет	До 50%
11.	Организация работы НОУ учреждения	Да/Нет	15%
12.	Содержание кабинета	Да/Нет	До 20%
13.	Наличие положительных отзывов	Да/Нет	До 25%
14.	Организация мероприятий для класса, предусматривающие экскурсии, выезды и т.п.	Да/Нет	15%
15.	Высокий уровень подготовки отчетов классного руководителя	Да/Нет	10%
16.	Участие классного коллектива в мероприятиях	Да/Нет	10%
17.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Да/Нет	До 50%

2.2. Педагоги дополнительного образования

№	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	Увеличение и (или) сохранение числа школьников, занимающихся в кружках, секциях, студиях, клубах и др.	Да/Нет	30%
2	Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учётом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности	Да/Нет	15%
3	Рост количества участников конкурсов, смотров, фестивалей	Да/Нет	10%
4	Наличие победителей, призёров в конкурсах разных уровней	Да/Нет	До 50%
5	Организация конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями (проведение концертов, КТД, выездных мероприятий)	Да/Нет	До 50%
6	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	Да/Нет	До 25%
7	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	Да/Нет	До 25%
8	Участие в профессиональных конкурсах	Да/Нет	До 50%
9	Участие в методической работе (мастер-классы, конференции, семинары, круглые столы, педсоветы)	Да/Нет	До 50%
10	Организация и результативность работы по повышению квалификации.	Да/Нет	15%

2.3. Воспитатель

№	Критерии	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1.	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД	Да/Нет	5%
2.	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	Да/Нет	5%
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	Да/Нет	10%
4.	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)	Да/Нет	10%
5.	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	Да/Нет	10%
6.	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)	Да/Нет	10%
7.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	Да/Нет	5%

2.4. Педагог-организатор

№	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	Участие в работе самоуправленческих начал в деятельности воспитанников	Да/Нет	До 70%
2	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, акций, смотров	Да/Нет	До 70%
3	Результативность участия школьников в конкурсах, конференциях муниципального, регионального и Российского уровней.	Да/Нет	До 70%
4	Участие в методической работе (круглые столы, мастер-классы, конференции)	Да/Нет	До 70%
6	Организация и результативность работы по повышению квалификации.	Да/Нет	15%
7	Организация и выпуск школьной газеты	Да/Нет	10%
8	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	Да/Нет	25%
9	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	Да/Нет	20%

2.5. Преподаватель-организатор ОБЗР:

№	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	Организация объектовых тренировок	Да/Нет	30%
2	Работа в комиссии по обеспечению требований ТБ и ОТ	Да/Нет	10%
3	Взаимодействие с внешними организациями (военкомат, клубы, воинские части и др.)	Да/Нет	40%
4	Участие в военно-спортивных сборах, конкурсах, смотрах	Да/Нет	40%
5	Организация работы с допризывной молодёжью	Да/Нет	55%

2.6. Социальный педагог, педагог-психолог

№	Показатели	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1	Участие в инновационной деятельности, методической работе, ведение экспериментальной исследовательской деятельности, обобщение и распространение опыта работы	Да/Нет	55%
2	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах	Да/Нет	65%
3	Оказание социально-психологической поддержки детям	Да/Нет	30%
4	Проведение профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек	Да/Нет	30%
5	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов	Да/Нет	25%
6	Обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки учащимся	Да/Нет	25%
7	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб	Да/Нет	10%
8	Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся	Да/Нет	15%
9	Осуществление социально-психологического сопровождения предпрофильного и профильного обучения	Да/Нет	40%
10	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	Да/Нет	10%

3.1. Специалисты:

3.2. Главный бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикаторы	Размер доплат (в процентах)
1.	Эффективность профессиональной деятельности		
1.1	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	Да/Нет	До 100 %
1.2	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Своевременное заполнение и обновление информации на гос.сайтах	Да/Нет	До 100 %
2	Результативность профессиональной деятельности		
2.1	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	Да/Нет	До 100 %
2.2	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологии для проведения экономических расчетов	Да/Нет	До 100 %
2.3	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	Да/Нет	До 100 %
2.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	Да/Нет	До 100 %
2.5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	Да/Нет	До 100 %
2.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/Нет	До 100 %

4. Учебно-вспомогательный персонал
4.1. Библиотекарь, педагог-библиотекарь

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1	Обеспеченность комплектом учебников федерального перечня, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося.	Да/Нет	20%
2	Обновление фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы.	Да/Нет	15%
3	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, оформление тематических выставок, организация изучения читательского спроса.	Да/Нет	30%
4	Наличие, укомплектованность и сохранность медиатеки, организация работы по укреплению фонда.	Да/Нет	15%
5	Создание условий использования имеющихся ЦОРов, ЭУИ как для учителей, так и учащихся.	Да/Нет	40%
6	Использование возможностей Интернет для пополнения фонда библиотеки, оперативного поиска информации по заявкам учащихся и педагогов.	Да/Нет	50%
7	Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей, использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда.	Да/Нет	15%
8	Разработка проектов, направленных на развитие библиотеки (рефераты, тематические подборки, презентации, викторины).	Да/Нет	5%
9	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками.	Да/Нет	30%
10	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах.	Да/Нет	25%
11	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	Да/Нет	10%

4.2. Секретарь машинистка

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств.	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве.	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности ОУ, делопроизводству	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Работа на цифровых образовательных платформах	Да/Нет	До 100 %

4.3. Специалист по кадрам.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств. Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве.	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности ОУ, делопроизводству	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (работа с СФР, мед. учреждениями, военкоматом и т.д.)	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Разработка проектов приказов, положений, должностных инструкций	Да/Нет	До 100 %

4.4. Ведущий бухгалтер. Бухгалтер.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов и др.	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Да/Нет	До 100 %
1.8.	Аналитическая работа по ведению внебюджетной деятельности учреждения	Да/Нет	До 100 %

4.5. Инженер-электроник

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1	Использование специализированных программ, оборудования. Своевременное обновление программного обеспечения.	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да/Нет	До 100 %
1.3.	За добросовестную, качественную работу по обеспечению бесперебойной работы единой локальной сети, сети Интернет, школьной сети Wi-Fi	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Своевременное и качественное проведение ревизии компьютерного оборудования	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (замена картриджей, ремонт аппаратуры и т.д.)	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в работе единой локальной сети, сети Интернет, школьной сети Wi-Fi	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Обслуживание проведения ГИА (бесперебойная работа видеонаблюдения во время проведения ГИА, промежуточной аттестации, ВПР и др.)	Да/Нет	До 100 %
1.8.	Установка и обслуживание видеонаблюдения, замена видеокамер и т.д.	Да/Нет	До 100 %

5. Обслуживающий персонал
5.1. Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
I	<i>Качественные показатели деятельности</i>		
1.1.	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Организация и проведение генеральных уборок в ОУ	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, служебных и подсобных помещений и пр.	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	Да/Нет	До 100 %
1.8	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время)	Да/Нет	До 100 %
1.9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/Нет	До 100 %

5.2. Гардеробщик.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
I	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Сохранность верхней одежды обучающихся в гардеробе	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда;	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время)	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения гардероба, улучшение внешнего вида	Да/Нет	До 100 %
1.8.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. Проведение генеральных уборок.	Да/Нет	До 100 %
1.9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	Да/Нет	До 100 %

5.3. Сторож.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
I	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ во время дежурства	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Оперативность действий по предупреждению и устранению аварийных ситуаций	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Качественное обслуживание посетителей, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: улучшение внешнего вида служебных и подсобных помещений и пр.	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/Нет	До 100 %

5.4. Плотник.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
I	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу и др.	Да/Нет	До 100 %
1.4	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время)	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/Нет	До 100 %
1.9.	Проведение регулярного ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений и др. ремонтных работ	Да/Нет	До 100 %

5.5. Электромонтер.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
I	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	Да/Нет	До 100 %
1.3	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	Да/Нет	До 100 %
1.4	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время) (электрооборудование, щитовая, ЭЩ, освещение и т.д.)	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Проведение ремонта (электрооборудование, щитовая, ЭЩ, освещение и т.д.)	Да/Нет	До 100 %

5.6. Слесарь-сантехник.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
I	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Подготовка помещений к новому учебному году (или в каникулярное время) (элеваторный узел, замена радиаторов отопления, трубопровода и т.д.)	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Проведение ремонта (элеваторный узел, замена радиаторов отопления, трубопровода и т.д.)	Да/Нет	До 100 %

5.7. Дворник.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
I	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Оперативность выполнение работ по очистке территории (особенно в зимний период)	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Проведение субботников по уборке территории (закрепленной территории)	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, благоустроительных работ на территории; обрезка деревьев, кустарников и пр.	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Проведение работ по кошению травы с использованием техники	Да/Нет	До 100 %

5.8. Вахтёр.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ во время дежурства	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Оперативность действий по предупреждению и устранению аварийных и внештатных ситуаций.	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда.	Да/Нет	До 100 %
1.4	Обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ.	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Качественное обслуживание посетителей, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний.	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: улучшение внешнего вида служебных и подсобных помещений и пр.	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/Нет	До 100 %

5.9. Лаборант

п/п	Показатель (составляющие)	Размер доплат (в процентах)	Метод измерения
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств.	20%	Использует
1.2.	Качественное ведение документации.	10%	экспертная оценка
1.3.	Оперативное выполнение заявок учителей при подготовке к лабораторным и практическим работам.	10%	экспертная оценка
1.4.	Отсутствие замечаний педагога по ведению документации по деятельности	10%	экспертная оценка
1.5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	20%	Наблюдения и анализ
1.6	Организация обеспечения сохранности имущества кабинетов, его пополнение.	10%	Наблюдения и анализ
1.7	Активное участие в подготовке кабинета и лаборантской к новому учебному году	20%	экспертная оценка

5.11. Специалист по маркетингу

№ п/п	Показатель (составляющие)	Индикатор	Размер доплат (в процентах)
1.	Качественные показатели деятельности		
1.1	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	Да/Нет	До 100 %
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	Да/Нет	До 100 %
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов и др.	Да/Нет	До 100 %
1.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	Да/Нет	До 100 %
1.5.	Выполнение работы связанной с ведением внебюджетной деятельности	Да/Нет	До 100 %
1.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	Да/Нет	До 100 %
1.7.	Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, услуг (44-ФЗ, 223-ФЗ), разработка плана-графика закупок, правильность и своевременность оформления документации по конкурсам (аукционам)	Да/Нет	До 100 %
1.8.	Своевременное составление контрактов, договоров	Да/Нет	До 100 %

5.11. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)	Предоставляемые документы	Период действия
1.	Наличие учащихся - призеров (победителей) очных олимпиад, конкурсов и т.д.	школьный	10%-победитель 5%-призёр	дипломы победителей, приказы	В течение месяца
		муниципальный	10%-победитель 5%-призёр		
		региональный	15%-победитель 10%-призёр		
		российский, международный	20%-победитель 10%-призёр		
2.	Наличие участников конкурсов	школьный	2%	дипломы победителей, приказы	В течение месяца
		муниципальный	3%		
		региональный	5%		
3.	Участие в инновационной деятельности	руководитель школьной творческой группы	10%	официальный документ подтверждение	В течение месяца
		руководитель муниципальной творческой группы	20%		
4.	Участие в методической работе (включая публикации и обобщение опыта)	принимает участие на уровне гимназии	5%	официальный документ подтверждение	В течение месяца
		принимает участие на уровне города	10%		
		на уровне края	15%		
		дистанционный уровень	5%	официальный документ подтверждение	В течение месяца
5.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий	гимназия	15%	по факту	В течение месяца
		город	20%		
		край	25%		
6.	Участие в профессиональных конкурсах	согласно уровня: школьный	10%	грамота, диплом, сертификат	В течение месяца
		муниципальный	20%		
		региональный	25%		
		российский	30%		
		международный	35%		
		дистанционный	5%		
7.	Высокий уровень подготовки отчетов	своевременно, без замечаний	5%	ведомость зам. директора по УВР	В течение месяца
8.	Содержание кабинета детских инициатив	без замечаний	30%	по результатам конкурса-смотря кабинетов	1 раз в год
		с незначительными замечаниями	20%		

9.	Наличие положительных отзывов	наличие	10%	благодарности отделов образования, приказы по гимназии	В течение месяца
10.	Организация мероприятий для, предусматривающие экскурсии, выезды и т.п.	наличие	10%	приказ, разрешение родителей, грамота, благодарность	В течение месяца
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности		10%	по факту	В течение месяца

5.12. Учитель-логопед

№	Показатели	Индикатор	Размер доплат (в процентах)	Предоставляе мые документы	Период действия
1.	Владение современными логопедическими технологиями или методами и методиками диагностики и коррекция речевых нарушений, эффективно применяет их в образовательном процессе	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы и рабочей программы	15%	отчет	В течение месяца
2.	Продуктивность и эффективность методической деятельности, распространение собственного педагогического опыта	Выступление на научно- практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, педсоветах МО/ГМО/РМО по уровням:		дипломы, сертификаты	В течение месяца
		- всероссийский	20%		
		- региональный	15%		
		- муниципальный	10%		
		- образовательной организации	5%		
		Проведение открытых занятий, мероприятий для родителей, мастер-классов и др. различного уровня:		отчет	
		- Муниципального	20%		
		- Образовательной организации	15%		
		Владение ИКТ-компетентностями, необходимыми работы с детьми, информирования и просвещения родителей (законных представителей)	10%	отчет	
Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте	10%	наличие материала на сайте			
Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:		Диплом, грамота, сертификат	В течение месяца		

		- Всероссийский	20%		
		- Региональный	15%		
		- Муниципальный	10%		
		- Образовательной организации	10%		
3.	Профессиональное развитие	Профессиональная переподготовка, курсы повышения квалификации, вебинары, самообразование	10%	документ об образовании	В течение месяца
4. Продуктивность и эффективность коррекционной образовательной деятельности					
4.1	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Оборудование логопедического кабинета:	15%	отчет	В течение месяца
4.2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, организация коррекционной работы	Логопедическая диагностика и коррекция	15%	отчет	В течение месяца
		Консультирование педагогов, родителей по темам коррекционной работы	10%	отчет	В течение месяца
4.3	Раннее выявление, работа с детьми из социально неблагополучных семей (по запросу, результатам мониторинга)	Наблюдение, консультирование, обследование (по запросу)	10%	отчет	В течение месяца
4.4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Работа с родителями по их взаимодействию с детьми в плане коррекции и профилактики нарушений речевого развития.	10%	отчет	В течение месяца
5.	Ведение документации, высокий уровень исполнительской дисциплины.		5%	отчет	В течение месяца
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности		30%	отчет	В течение месяца

ПРИЛОЖЕНИЕ №10



к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31, утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31

Н.Б. Воробьева

Н.Б. Воробьева

от «17» октября 2025г. № 393

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №31
города Комсомольска -на- Амуре**

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение о премировании устанавливает условия и порядок материального поощрения (премирования) работников МОУ СОШ №31 г. Комсомольска-на-Амуре, далее по тексту Положение.
- 1.2 Положение составлено с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации, Закона «Об образовании», Устава МОУ СОШ №31, Положения об оплате труда работников и порядке установления стимулирующих выплат в МОУ СОШ №31.
- 1.3 Положение разработано на основании нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда муниципальных образовательных учреждений.
- 1.4 Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся комиссией, состав которой утверждается приказом директора.
- 1.5 Премирование относится к единовременным выплатам стимулирующего характера.
- 1.6 Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх оклада в целях поощрения достигнутых успехов в работе.
- 1.7. Потенциальными получателями денежных средств (премий) являются:
 - члены администрации «Учреждения»;
 - учителя и другие педагогические работники;
 - учебно-вспомогательный персонал и иной персонал.

2. Основания для премирования

- 2.1. Основаниями для премирования являются:
 - 2.1.1 образцовое выполнение работником возложенных на него обязанностей;
 - 2.1.2. достижение высоких трудовых показателей;
 - 2.1.3 внедрение инновационных технологий в учебный процесс;
 - 2.1.4 выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;
 - 2.1.5 высокие показатели в предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях и соревнованиях;
 - 2.1.6 успешная работа по итогам учебного года;
 - 2.1.7 качественная подготовка «Учреждения» к новому учебному году;
 - 2.1.8 профессиональный праздник, юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении)

3. Размеры премий

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

4. Порядок назначения и выплаты премий

4.1. Размеры премий рассматриваются Комиссией, в состав которой по приказу руководителя входят члены администрации и профсоюзного комитета на паритетной основе. После рассмотрения на заседании комиссии размеры премий утверждаются приказом руководителя по «Учреждению».

4.2. Премии в МОУ СОШ №31 выплачиваются:

4.2.1. по итогам работы «Учреждения»;

4.2.2. разового характера (разовые поощрительные выплаты) по основаниям, приведенным в разделе 2 настоящего Положения,

Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

За достижение высоких результатов деятельности по итогам работы	до 100%
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством	до 100%
Выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ	до 100%

4.3. По одному и тому же основанию сотруднику может быть выплачена одна премия.

4.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания премии не назначаются.

5. Источники средств премирования

5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий. При этом объем средств на премии составляет 5-10 % стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Положение о премировании принимается Собранием трудового коллектива МОУ СОШ №31 и утверждается приказом руководителя. Положение о премировании является приложением к Положению об оплате труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №11

к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31, утвержденному приказом
директора МОУ СОШ №31



Н.Б. Воробьева
от «15» октября 2025г. № 393

ПОЛОЖЕНИЕ
о Комиссии по рассмотрению и распределению
стимулирующих выплат работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №31

I. Общие положения

- 1.1. Комиссия по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам «Учреждения» (далее – Комиссия) является коллегиальным органом самоуправления, осуществляющим в соответствии с Уставом «Учреждения» решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции «Учреждения».
- 1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, органов местного самоуправления, Уставом «Учреждения», а также регламентом Комиссии, иными локальными нормативными актами «Учреждения».
- 1.3. Деятельность членов Комиссии основывается на принципах добровольности участия в её работе, коллегиальности принятия решений, гласности.
- 1.4. Члены Комиссии не получают вознаграждения за работу в Комиссии.

II. Компетенция Комиссии.

- 2.1. Формирование и своевременная корректировка в соответствии с актуальными потребностями МОУ СОШ №31, перечня показателей эффективности деятельности работников.
- 2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №31 в соответствии с утвержденными качественными показателями эффективности их деятельности.
- 2.3. Для реализации своих основных компетенций Комиссия имеет право запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации и структурных подразделений МОУ СОШ №31.
- 2.4. Решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах ее компетенции оформляется протоколом.

III. Структура Комиссии, порядок её формирования.

- 3.1. Состав комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам «Учреждения» утверждается приказом директора. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. Состав комиссии не может быть менее пяти человек. В состав комиссии в обязательном порядке входит заместитель директора по

учебно-воспитательной работе, или (и) заместитель директора по воспитательной работе, или (и) заместитель директора по АХР, педагогические и иные работники школы. В работе комиссии имеет право принимать участие представитель Управляющего совета МОУ СОШ №31.

3.2. На первом заседании Комиссии избирается председатель Комиссии, секретарь Комиссии. Председатель Комиссии организует и планирует ее работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

3.3. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет заместитель, который утверждается решением Комиссии.

3.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, ведет иную документацию Комиссии.

3.5. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора МОУ СОШ №31.

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

IV. Организация деятельности Комиссии.

4.1. Комиссия работает на общественных началах.

4.2. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежемесячно за 2-4 дня до начисления заработной платы.

4.3. Заседание комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

4.4. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.

4.6. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

4.7. Секретарь Комиссии раздает каждому члену коллектива «Рейтинговую карту», в которой работник проводит самооценку своей деятельности за текущий месяц и выставляет себе проценты. Члены Комиссии, которые отвечают за те или иные показатели деятельности, представляют аналитическую информацию о деятельности работников за месяц на заседание Комиссии.

4.8. На заседании Комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации членами комиссии. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов качественных показателей деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, предъявленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

Членами Комиссии подсчитывается общее количество процентов и выставляется итоговая оценка деятельности работника МОУ СОШ №31 за месяц.

4.9. После принятия решения Комиссии и утверждения оценочных листов издается приказ директора МОУ СОШ №31 об утверждении размеров стимулирующих выплат по

результатам работы работникам на соответствующий период.

V. Права и обязанности членов Комиссии.

5.1. Члены Комиссии имеют право:

5.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;

5.2. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

5.3. Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении членом Комиссии места работы или должности.

На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

5.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 698875933354843316134420126408267428494147114432

Владелец Воробьева Наталья Борисовна

Действителен с 18.04.2025 по 18.04.2026