


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
Штанюк Н. И.

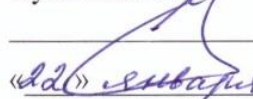


«22» января 2018 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Управляющего совета
Сухотин А.А.



«22» января 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ
«СОШ №11»
Сук Т. А.



«22» января 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №11»

Принято
на общем собрании
работников

Протокол № 2

«22» января 2018 г.

г. Гурьевск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Гурьевского района, созданных в форме учреждений, реализующих общеобразовательные, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского района, утвержденного постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011г. №416 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Гурьевского муниципального района» (в редакции постановлений администрации Гурьевского муниципального района от 25.04.2011 г. № 580; от 25.06.2012 г. № 1016; от 25.10.2012 г. № 2070-П; от 26.08.2013 г. № 1613, от 17.01.2014г. №66-П, от 03.02.2015 №182-П; от 25.01.2016г №48; от 01.09.2016г. №1074; от 18.04.2017г. №564), постановления №32 от 19.01.2018 г. администрации Гурьевского муниципального района «О внесении изменений в постановление администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района».

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного и местного бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в

зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11», распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского района, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных),

определены Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», согласованным в установленном порядке с профсоюзной организацией школы №11.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя оплату часов по тарификации, окладов согласно штатному расписанию, компенсационные выплаты.

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала включает в себя тарифный фонд (оплата окладов по штатному расписанию) и компенсационные выплаты.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам организации в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11, согласованного с профсоюзной организацией школы №11, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением – Управляющим советом школы.

Положение о стимулировании работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда установлены учреждением самостоятельно и указаны в Положении об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 1,5 процента от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), рассчитанные по формуле:

$$Ор = (О \times К1) \times Кс, \text{ где:}$$

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие у работника почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложениями 5-8 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (приложение № 3 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;

общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, указанные в приложении №4 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (K_3) и суммируется с его окладом (O_p).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за наличие у работника звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении №4 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (K_2), за наличие у работника почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (без учета повышающих коэффициентов: K_2 ; K_3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при

начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор – должностной оклад;

К2 - повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании должностного оклада по соответствующей ПКГ (приложение №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого оклада (должностного оклада) производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине

временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i, \text{ где:}$$

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес.*i* - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.*i* - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

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

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель учреждения, в пределах имеющихся у учреждения средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 9 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителя учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

Заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

Заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

Заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.6.7. Сторомам вводится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считается календарный год.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка школы, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, руководством предметными и методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о

среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов) предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов) предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов) предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или

нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителю, специалистам и служащим в сфере образования, руководителю, специалистам и служащим общетраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется 26% от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», согласованным с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»).

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента:

заместителю директора по УВР на 20% ниже должностного оклада руководителя;

заместителю директора по ВР на 30% ниже должностного оклада руководителя;

заместителю директора по БОП на 30% ниже должностного оклада руководителя;

заместителю директора по АХЧ на 30% ниже должностного оклада руководителя.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени, в размере до 2,0

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя - руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзной организацией школы №11.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в

трудовой договор в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11»,

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы заместителей.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения (структурных подразделений учреждения) и руководителя (заместителей руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) в кратности 4.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с Гурьевской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, а в отношении заместителей руководителя - с профсоюзной организацией школы №11 условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

Учреждение принимает Положение об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11», руководствуясь Примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района, созданных в форме учреждений, по согласованию с профсоюзной организацией школы №11».

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» вступает в силу с 01.01.2018 года. Приложения 5-8 настоящего Положения вступают в силу с 01.12.2017 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Перечень
компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат	размеры
1	2	3	4
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии СОУТ)	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником	12%
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику	30%
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Согласно расчета
4	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными	Согласно расчета

		нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права	
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит	Согласно расчета
6	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году	Согласно расчета
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка	Устанавливается выплата в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения. Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и	Согласно расчета

	письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными, методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам	порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в Положении об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» и трудовом договоре с работником	
8	Доведение до МРОТ	Согласно расчета	

**2.Перечень дополнительно оплачиваемых работ,
не входящих в круг должностных обязанностей работников**

№п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат
2.1	За проверку письменных работ:	Согласно расчета (недельную нагрузку учителя делим на 18, умножаем на сумму, найденную в % отношении от оклада и преподаваемого предмета. Полученную сумму денег рассчитываем по пропорции на количество обучающихся у данного учителя на 1 сентября).
2.1.1	- по русскому языку, литературе – 20%	
2.1.2	- по математике, начальные классы – 15%	
2.1.3	- иностранному языку -10%	
2.1.4	- по химии, физике, биологии, информатике, истории, географии, обществознанию, изобразительному искусству, природоведению – 5%	
2.2	За заведование	
2.2.1	учебным кабинетом	200 руб.
2.2.2	спортивным залом	200 руб.
2.2.3	учебными мастерскими	400 руб.
2.2.4	библиотекой	800 руб.
2.3	За руководство предметным методическим объединением	
2.3.1	школьным предметным	400 руб.

2.3.2	районным	500 руб
2.3.3	классных руководителей	300 руб
2.4	За классное руководство 1-11 классы За каждого ребенка сверх нормы (25 чел) (по данным на 1 сентября)	300 руб 10 руб

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Средняя общеобразовательная
школа №11»

**Положение
о стимулировании работников МАОУ
«Средняя общеобразовательная школа №11»**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

вид выплаты	учителя	прочий персонал
Стимулирующие выплаты по итогам работы	77%	60%
Интенсивность и высокие результаты работы	20%	35%
Иные поощрительные и разовые выплаты	3%	5%

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней председателя профсоюзной организации школы №11 и председателя Управляющего совета.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на

основании результатов их деятельности за месяц.

Конкретный период, за которые устанавливаются данные выплаты, определяется Положением об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется настоящим Положением.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

Максимальное количество баллов для учителей составляет – 100 баллов;

по административно-управленческому персоналу – 50 баллов;

по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс – 100 баллов;

по учебно-вспомогательному персоналу – 50 баллов;

по сторожам и рабочим по обслуживанию зданий – 20 баллов.

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом

сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В Положении о распределении стимулирующего фонда МАОУ «СОШ №11» предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в Положении о распределении стимулирующего фонда МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в срок до 15 числа, следующего за отчетным периодом, представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах стимулирующих выплат из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с профсоюзной организацией школы №11, а также с Управляющим советом.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде выплат по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам

выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием председателя профсоюзной организации школы №11, а также председателя Управляющего совета.

Перечень показателей стимулирования отражается в Приложении 2 Положения об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

выплаты за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием,

администрацией учреждения.

№п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат
За выполнение дополнительных работ, связанных с разработкой нормативно-правовой базы учреждения (устанавливаются в виде разовых выплат):		
3.3.1	за разработку и оформление методических, дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий по теме инновационной и экспериментальной работы школы;	1000 руб.
3.3.2	за разработку и оформление программ, положений по отдельным видам деятельности учреждения	1000 руб.
3.3.3	за пополнение учебно-методического комплекса кабинетов	1000 руб.
3.3.4	за применение в работе информационных технологий (при издании приказа – расшифровывать);	1000 руб.
За реализацию отдельных видов деятельности учреждения (устанавливаются в виде разовых выплат):		
3.3.5	за участие в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах педагогического мастерства;	3000 руб.
3.3.6	за качественную разработку и проведение открытых мероприятий школьного, муниципального, регионального уровня;	500 руб. 1000 руб. 1500 руб.
3.3.7	за участие в научно-практических конференциях муниципального, регионального, федерального уровня;	500 руб.
3.3.8	за авторские, экспериментальные разработки учебных и методических пособий, комплекса учебно-методического обеспечения предмета;	1000 руб.
3.3.9	за ведение инновационной работы (при издании приказа – расшифровывать);	1000 руб.
За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения (устанавливаются в виде разовых выплат):		
3.3.10	Проведение акций, встреч, тематических собраний, праздников с	300 руб.

	родителями, жителями микрорайона.	
3.3.11	Освещение опыта работы школы в средствах массовой информации.	300 руб.
3.3.12	Работа с социальными партнёрами.	300 руб.
За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (устанавливаются в виде разовых выплат):		
3.3.13	за качественную подготовку обучающихся к олимпиадам, конкурсам муниципального, регионального, федерального уровня;	1000 руб.
3.3.14	за высокий уровень подготовки обучающихся к итоговой и промежуточной аттестации.	1000 руб.
3.3.15	за качественную подготовку учреждения к новому учебному году и зимнему сезону;	2000 руб.
За интенсивность труда (устанавливаются в виде ежемесячных выплат):		
3.3.16	При невозможности организовать групповое обучение в классе из-за его неполнокомплектности (иностранный язык, информатика, физическая культура, технология, проведение лабораторных работ по физике и химии, проведение занятий по профильным предметам, при наличии в классе обучающихся, выбравших различные модули курса ОРКСЭ в целях стимулирования работы педагогов	Согласно расчёта
3.3.17	В целях повышения качества образования, подготовки обучающихся к итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ)	Согласно расчёта
3.3.18	За организацию работы отрядов российского движения школьников	500 руб.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ):

№п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат
Перечень дополнительных работ, за которые устанавливаются ежемесячные выплаты:		
3.4.1	за ведение делопроизводства в школе, работу с личными делами обучающихся, аттестатами;	1650 руб.

3.4.2	за работу, связанную с медицинским обслуживанием сотрудников учреждения, включая оформление и продление медицинских полисов, больничных листов, прохождение медосмотров;	350 руб.
3.4.3	за подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ;	300 руб.
3.4.4	за работу председателем профкома;	1000 руб.
3.4.5	за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;	500 руб.
3.4.6	за организацию работы школьного совета ветеранов педагогического труда	500 руб.
3.4.7	за организацию бесплатного питания обучающихся;	1000 руб.
3.4.8	за работу инспектора по охране прав материнства и детства;	300 руб.
3.4.9	за курирование работ по психолого-педагогическому сопровождению предпрофильной подготовки и профильного обучения;	2000 руб.
3.4.10	За курирование введения ФГОС	2000 руб.
3.4.11	за курирование образовательного процесса в начальной школе;	4000 руб.
3.4.12	за курирование предпрофильной подготовки и профильного обучения в школе;	2000 руб.
3.4.13	за организацию лабораторных и экспериментальных работ в кабинетах физики, химии, биологии;	Физ., хим.- 1000 руб. Биол. - 500 руб.
3.4.14	за ведение табеля	500 руб.
3.4.15	за курирование мониторинга по оптимизации организации занятий	2000 руб.
3.4.16	за организацию работы по ТБ и ОТ	500 руб.
3.4.17	за ведение электронных мониторингов (АИС, КПОМО и др.)	1200 руб.
3.4.18	За разработку веб-дизайна, ведение и обслуживание школьного сайта, работу по учету, хранению, установке и использованию комплекта СБПО	2000 руб.

3.4.19	за ведение книги протоколов педагогических советов и совещаний	300 руб.
3.4.20	за подготовку к лицензированию и аккредитации школы	1000 руб.
3.4.21	за внеклассную работу по предмету	Согласно расчета
3.4.22	за работу с библиотечным фондом	500 руб.
3.4.23	за опытно-экспериментальную работу по дистанционному обучению обучающихся	1000 руб.
3.4.24	Наставничество молодых учителей	500 руб.
Перечень дополнительных работ, за которые устанавливаются выплаты в виде разовых выплат:		
3.4.25	за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования;	500 руб.
3.4.26	за организацию внеклассной работы в каникулярное время;	300 руб.
3.4.27	за работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам;	500 руб.
3.4.28	за работу по благоустройству пришкольного участка;	200 руб.
3.4.29	за организацию и проведение дежурства по школе;	200 руб.
3.4.30	за проведение дополнительных занятий - с одаренными детьми (подготовка к конкурсам и олимпиадам); - с отстающими детьми (в случае длительной болезни);	Согласно расчёта
3.4.31	- за подготовку обучающихся к итоговой аттестации;	
3.4.32	- за подготовку обучающихся к мониторингу оценки качества.	
3.4.33	За организацию летнего отдыха обучающихся - воспитателям, - директору летнего лагеря;	500 руб. 1000 руб.
3.4.34	за иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями (при издании приказа – расшифровывать);	1000 руб.

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном

участии председателя профсоюзной организации школы №11 и председателя Управляющего совета.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражены в Положении о стимулировании работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11».

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией школы №11 и Управляющим советом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в размере 2000 рублей в связи с похоронами членов семьи, трудной жизненной ситуацией при предоставлении подтверждающих документов. Заявление работника рассматривается на совместном заседании администрации учреждения и членов профсоюзной организации.

4.4. Разовые выплаты денежных средств производятся в связи с юбилейными датами сотрудников - 40 лет, 50 лет, 60 лет – в размере 1000 рублей, государственными праздниками (Новый год, 8 Марта, 23 Февраля) – 300 руб., профессиональными праздниками (День учителя) – 300 руб.

4.5. Поощрительные выплаты в размере 1000 рублей производятся в связи с награждением Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, администрации Гурьевского муниципального района, управления образования, администрации школы.

5.1. Показатели эффективности деятельности учителя общеобразовательной организации (1-4 класс)

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источник данных
	Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.						
1	1.1 результаты независимой оценки качества образования	устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			15		
		Доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам к численности учащихся класса, участвовавших в мониторинге	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие (для	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности учащихся, выполнявших административные контрольные работы по предмету за	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР

		учителей, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	полугодие				
		Уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению	Отношение численности учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга показавших положительную динамику уровня адаптации к обучению к общей численности учащихся 1-го класса	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР (психолога)
	1.2.Качество освоения образовательных программ	устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			15		
		Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ	Отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5» к общей численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету	от 30% до 49%- 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР
2		Уровень обученности учащихся	Отношение численности учащихся 1-го класса, показавших положительную динамику сформированности универсальных учебных действий по	от 30% до 49% 7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов;	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР

		1-х классов	результатам административного мониторинга, к общей численности учащихся 1 класса	от 70% до 100% 15 баллов			
Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1	2.1.Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	устанавливается 2 индикатора по специфике педагога			20		
		Наличие победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьников	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов по данному показателю – 10 баллов.	победитель - 5 баллов призер - 3 балла	10	Один раз в год	Протокол результатов олимпиады
		Наличие победителей и призеров Международных, Всероссийских, областных, муниципальных творческих конкурсов, выставок,	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.	Международный уровень: очная форма победитель - 10 баллов; призер – 9 баллов; заочная форма: победитель - 7 баллов;	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера

		спортивных соревнований		призер - 6 баллов; Всероссийский уровень: очная форма победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; заочная форма победитель - 5 баллов; призер – 4 балла; областной уровень: победитель - 6 баллов; призер - 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер – 3 балла.			
--	--	----------------------------	--	---	--	--	--

		Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10.	Всероссийский уровень: победитель 10 баллов; призер 9 баллов; Областной уровень: победитель 8 баллов; призер 7 баллов; Муниципальный уровень: победитель 6 баллов; призер 5 баллов;	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера
1	2.2.Профессиональный рост учителя	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов;	10	расчетный период	сертификат

		<p>Публикация методических разработок, статей по вопросам образования; обобщение педагогического опыта (мастер-классы, открытые уроки, выступления на конференциях, РМО, семинарах)</p>	<p>Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования, в том числе в сети интернет на сайтах, имеющих квалификацию СМИ Максимальное количество баллов по данному показателю - 15</p>	<p>Всероссийский уровень 8 баллов; Областной уровень - 6 баллов; Муниципальный уровень -4 баллов; но не более 15 баллов.</p>	15	Один раз в год	копии публикаций, сертификат
	2.2.3.	<p>Результативное участие в очных и заочных конкурсах</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера</p>	<p>При поддержке МОиН РФ: Очные конкурсы: победитель - 15 баллов; призер - 10 баллов; участник - 8 баллов; заочные конкурсы: победитель - 8 баллов ; призер - 6 баллов.</p>	15	Один раз в год	диплом победителя, призера

				Остальные очные конкурсы: победитель -10 , призер- 7 , участник- 5 заочные: победитель – 5 призер - 4			
	2.2.4.	Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник»	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов - 10.	Областной уровень: победитель - 10 баллов; призер - 8 баллов; участник - 6 баллов; муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла.	10	Один раз в год	диплом победителя, призера

5.2. Показатели эффективности деятельности учителя общеобразовательной организации (5-11 класс)

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источник данных
Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования							
1	1. результаты независимой оценки качества образования	устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога					
		1.1. Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных	Отношение численности выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
	1.2. Доля выпускников, набравших на ЕГЭ от 60 до 100 баллов	Отношение численности выпускников, набравших на ЕГЭ от 60 до 100 баллов к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов.	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования	

		1.3. Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой или подтвердивших отметку "5"	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой или подтвердивших отметку "5", к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов.	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.4. Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5»	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5» к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по обязательным предметам	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.5. Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору, к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по этому предмету	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.6. Доля учащихся 10-х классов,	Отношение численности учащихся 10-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга	математика, физика, химия от 30% до 49%	15	Один раз в год	Информация областного центра

		выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений	предметных достижений, к общей численности учащихся 10-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	<p>- 7 баллов от 50% до 69%</p> <p>- 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов</p> <p>русский язык, иностранный язык, биология от 40% до 59%</p> <p>- 7 баллов от 60% до 79%</p> <p>- 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов</p> <p>история, обществознание от 50% до 69%</p> <p>- 7 баллов от 70% до 89%</p> <p>- 10 баллов от 90% до 100% - 15 баллов</p>			мониторинга качества образования
--	--	--	---	--	--	--	----------------------------------

		1.7. Доля учащихся 5-8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений	Отношение численности учащихся 5-8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся 5-8-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	математика: от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов русский язык, др. предметы от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		1.8. Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие (для учителей-	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности учащихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие, чел	I группа (математика, алгебра, геометрия, физика, химия) от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов II	15	Два раза в год	Справка зам директора по УВР

		<p>предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)</p>		<p>группа (русский язык, литература, иностранный язык, биология) от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов III группа (история, обществознани е, МХК, информатика, экономика, ИЗО, география) от 50% до 69% - 7 баллов от 70% до 89% - 10 баллов от 90% до 100% - 15 баллов IV группа (ОБЖ, физкультура, музыка,</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

				технология) от 70% до 79% - 7 баллов от 80% до 89% - 10 баллов, от 90% до 100% - 15 баллов			
		1.9.Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	Отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5» к общей численности учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету	I группа (математика, алгебра, геометрия, физика, химия) от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов II группа (русский язык, литература, иностранный язык, биология) от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР

				<p>100% - 15 баллов III группа (история, обществознани е, МХК, информатика, экономика, ИЗО, география) от 50% до 69% - 7 баллов от 70% до 89% - 10 баллов от 90% до 100% - 15 баллов IV группа (ОБЖ, физкультура, музыка, технология) от 70% до 79% - 7 баллов от 80% до 89% - 10 баллов, от 90% до 100% - 15 баллов</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования

	2.1.Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	устанавливается 2 индикатора по специфике педагога					
1		2.1.1.Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней, Всероссийской предметной олимпиады школьников	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов – 10.	1 уровень: победитель -10 призер-9 2 уровень: победитель- 8 призер- 7 3 уровень: победитель- 6 призер -5 Всероссийской предметной олимпиады: Областной: победитель-7 призер-6 Муниципальный уровень: победитель -5 призер-4	10	Один раз в год	диплом победителя, призера

		<p>2.1.2.Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований</p>	<p>Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10.</p>	<p>Международный уровень: очная форма победитель - 10 баллов; призер - 9 баллов; заочная форма: победитель - 7 баллов призер - 6 баллов Всероссийский уровень: очная форма победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; заочная форма победитель - 5 баллов призер - 4 балла областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4</p>	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера
--	--	--	---	--	----	----------------	----------------------------

				балла; призер - 3 балла			
	2.1.3.Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственным и образовательным и организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов – 10.	Всероссийский уровень победитель 10 баллов призер 9 баллов Областной уровень победитель 8 баллов призер 7 баллов Муниципальный уровень победитель 6 баллов призер 5 баллов	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера	
2.2.Профессиональный рост учителя							

	2.2.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень 10 баллов; Муниципальный уровень 5 баллов	10	Расчетный период	сертификат
	2.2.2. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования, обобщение педагогического опыта (мастер-классы, открытые уроки, выступления на конференциях, РМО, семинарах)	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования, в том числе в сети интернет на сайтах, имеющих квалификацию СМИ (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 15	Всероссийский уровень 7 баллов; Областной уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов; Школьный 1 балл	15	Один раз в год	копии печатных материалов, сертификат
	2.2.3. Результативное участие в очных и заочных конкурсах	Наличие диплома победителя, призера	При поддержке МОиН РФ: Очные конкурсы: победитель- 15 призер- 10 участник- 8 заочные конкурсы: победитель-8	15	Один раз в год	диплом победителя, призера

				призер- 6 Остальные конкурсы: очные победитель -10 призер -7 Заочные Победитель – 5 призер - 4			
		2.2.4.Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник» и др.	Наличие диплома победителя, призера	Областной уровень: победитель 10 баллов; призер 8 баллов; участник 6 баллов; муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла	10	Один раз в год	диплом победителя, призера

5.3. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.					50		
1	Рейтинг образовательных организаций	место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	в зависимости от места в кластерной группе	20	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
2	Удовлетворенность качеством образования	место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов	10	1 раз в год	результаты анкетирования
3	Результаты независимой оценки	Доля выпускников, показавших на ЕГЭ	$D_{11bc} = \frac{Ч_{11bc}}{Ч_{11об.х}} \times 100\%$, где,	от 30% до 49% 7	10	Один раз в год	Информация областного

	качества образования	результаты выше среднерегиональных	<p>Д11вс. – доля выпускников показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных, %;</p> <p>Чвс. – численность выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных, чел.;</p> <p>Ч11об. – общая численность выпускников, сдававших ЕГЭ, чел.</p>	<p>баллов;</p> <p>от 50% до 69% 10 баллов;</p> <p>от 70% до 100% 15 баллов</p>			центра мониторинга качества образования
4		Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5»	<p>$Д9ок = Ч9ок / Ч9оо \times 100\%$, где</p> <p>Д9ок - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %;</p> <p>Ч9ок – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.;</p> <p>Ч9оо - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую</p>	<p>от 40% до 59% 7 баллов;</p> <p>от 60% до 79% 10 баллов;</p> <p>от 80% до 100% 15 баллов</p>	10	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

			аттестацию по обязательным предметам в форме ГИА-9, чел.				
Итого					50		

5.4. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по ВР							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				30		
1	Рейтинг образовательных организаций	место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	в зависимости от места в кластерной группе	20	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
2	Уровень нравственной воспитанности обучающихся	место расположения организации в муниципальном рейтинге уровня нравственной воспитанности обучающихся	Качество воспитанности обучающихся (нравственная самооценка, этика поведения, отношение к жизненным ценностям, нравственная мотивация)	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов	10	1 раз в полугодие	результаты анкетирования

	Раздел 2 Социальные критерии				20		
1	Снижение количества обучающихся, стоящих на учёте в ОДН и КДН	Количество обучающихся, стоящих на учёте в ОДН и КДН, отсутствие правонарушений	- снижение кол-ва обучающихся., состоящих на учёте в ОДН и КДН - отсутствие преступлений и правонарушений., совершенных обучающимися	Снижение кол-ва об-ся, состоящих на учёте-5 баллов Отсутствие правонарушений – 5 баллов	10	1 раз в полугодие	Справка ПДН
2	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Наличие/отсутствие жалоб и обращений	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Родители-5 обучающихся-5 баллов	10	1 раз в полугодие	Журнал регистрации жалоб и обращений
Итого					50		

5.5. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по БОП							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				40		
1	Рейтинг образовательных организаций	место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	в зависимости от места в кластерной группе	20	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
2	Отсутствие травматизма среди участников образовательного процесса	Факт соблюдения правил ДД, ЧС, ОТ	.Отсутствие фактов травматизма, дорожно-транспортных происшествий, нарушений охраны труда	травматизм-3 ДТП-3 ОТ-4 балла	10	1 раз в полугодие	Журналы, сообщения МЧС и др. служб
3	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Пожнадзор-2 ГОиЧС-2 Роспотребнадзор-2 балла	10	1 раз в полугодие	Акты проверок

				ГИБДД-2 ОДН-2 балла			
	Раздел 2 Повышение профессиональной компетенции				10		
1	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	10	1 раз в год	сертификат
Итого					50		

5.6. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				50		
1	Рейтинг образовательных организаций	место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	в зависимости от места в кластерной группе	20	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
2	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие замечаний проверяющих органов	пожнадзор-5, роспотребнадзор-5 баллов инвентаризация-5 баллов энергонадзор-5 баллов	20	1 раз в полугодие	Акты проверок

3	Экономия холодной, горячей воды и электроэнергии	Наличие/отсутствие экономии	Наличие экономии холодной, горячей воды и электроэнергии	холодная-3 горячая-3 электроэнергия-4	10	1 раз в полугодие	Справка
Итого					50		

5.7. Показатели эффективности деятельности заведующего библиотекой							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				40		
1	Библиографическое сопровождение конкурсных работ педагогов и обучающихся	Составление, редактирование и оформление библиографических списков литературы	Работа по составлению библиографических списков для конкурсных работ: - федеральный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень	- федеральный уровень-5 -региональный уровень – 4 муниципальный уровень-3	5	1 раз в полгода	Справка зам. директора по УВР
2	Результативность использования ИКТ	-создание и обновление электронной базы учебного фонда; - участие во Всероссийском проекте «Цифровая школа»	Организация работы с оргкомитетом проекта «Цифровая школа» Обновление электронной базы учебных пособий	Организация работы с оргкомитетом проекта-5 Обновление электронной базы-5 баллов	10	1 раз в год	Справка зам. директора по УВР, копии дипломов
3	Наличие публикаций	Наличие публикаций в средствах массовой информации - федеральный уровень;	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам работы библиотеки (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается	Всероссийский уровень 5 баллов; Областной уровень 4 балла; Муниципальный	5	1 раз в год	Ксерокопии статей

		- региональный уровень; - муниципальный уровень	один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	уровень 3 балла			
4	Предоставление библиотекой дополнительных услуг	Предоставление информации на школьный сайт, оформление подписки на периодические издания	Подготовка и размещение информации на сайте Оформление заявок на подписные издания	Подготовка и размещение информации на сайт-5 баллов Оформление заявок на подписные издания-5 баллов	10	1 раз в месяц 1 раз в полугодие	Справка зам. директора по УВР Копия подписного листа
5	Работа с книготорговыми организациями	Оформление заказов и закупка учебной литературы	Оформление заявок на учебники, рабочие тетради, дидактические материалы, получение учебной литературы от торговых организаций	Оформление заявок-5 баллов Работа с торговыми организациями-5 баллов	10	1 раз в полугодие	Копия договора
Раздел 2 Повышение профессиональной компетенции					10		
1	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение курсов повышения квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	На период действия свидетельства	10	1 раз в три года	свидетельство
Итого					50		

5.8. Показатели эффективности деятельности техника-программиста							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.					50		
1	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Прокуратура-10 баллов, МБУ «ЦБУО»-10 баллов	20	1 раз в полугодие	Акты проверок
2	Отсутствие замечаний со стороны персонала использующего ВТ	Наличие/отсутствие замечаний со стороны обучающихся и учителей	Отсутствие замечаний	Обучающиеся-10 баллов педагоги-10 баллов	20	1 раз в месяц	Журнал регистрации жалоб и обращений
3	Ремонт и обслуживание оргтехники без привлечения сторонних специалистов	Профилактика, ремонт неисправностей, обслуживание оргтехники (чистка от пыли, заправка картриджей и т.д.)	Наличие/отсутствие устраненных неисправностей и обслуживание оргтехники	Обслуживание и ремонт-5; заправка картриджей-5 баллов	10	1 раз в полугодие	Журнал регистрации
Итого					50		

5.9. Показатели эффективности деятельности инспектора по кадрам							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				40		
1	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствии замечаний проверяющих органов	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Пенсионной фонд-3 инспекция по труду-3 МБУ «ЦБУО»-2 балла юрист УО-2	10	1 раз в полугодие	Акты проверок
2	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Наличие/отсутствии жалоб и обращений	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Работники-10 баллов	10	1 раз в месяц	Журнал регистрации жалоб и обращений
3	Создание банка данных по обучающимся и педагогическому персоналу	Наличие/отсутствии банка данных обучающихся и персонала	Наличие банка данных обучающихся и персонала	Обучающихся-5 баллов персонала-5 баллов	10	1 раз в полугодие	Справка администрации
4	Работа с архивом	Выдача справок о стаже работы, обучения, выдача дубликатов аттестатов	Количество выданных справок, дубликатов	Справка о стаже работы-3 балла об обучении-3 балла дубликат-4	10	1 раз в месяц	Журнал регистрации жалоб и обращений

				балла			
	Раздел 2 Повышение профессиональной компетенции				10		
1	Повышение профессиональной компетенции	Наличие документа о повышении профессиональной компетенции	Наличие подтверждающего документа		10	1 раз в 3 года	Подтверждающий документ
Итого					50		

5.10. Показатели эффективности деятельности педагога-организатора							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				30		
1	Результативная внеурочная деятельность	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок	$N_{\text{кон}} = n_1 \times 10 + n_2 \times 9 + n_3 \times 8 + n_4 \times 7 + n_5 \times 6 + n_6 \times 5 + n_7 \times 4 + n_8 \times 3$, где: $N_{\text{кон}}$ – количество победителей и призеров Международных, Всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n_1 – количество победителей международных очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n_2 – количество призеров международных очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n_3 – количество победителей всероссийских очных творческих конкурсов,	Международный уровень: победитель - 20 баллов; призер - 15 баллов; Всероссийский уровень: победитель - 15 баллов; призер - 10 баллов; областной уровень: победитель - 10 баллов; призер - 5 баллов;	20	1 раз в год	Диплом победителя, призера

			<p>выставок, чел.;</p> <p>n4 - количество призеров всероссийских очных творческих конкурсов, выставок, чел.;</p> <p>n5 - количество победителей областных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;</p> <p>n6 - количество призеров областных очных творческих конкурсов, выставок, чел.;</p> <p>n7 - количество победителей муниципальных очных творческих конкурсов. выставок, чел.;</p> <p>n8 - количество призеров муниципальных очных творческих конкурсов. выставок, чел.</p> <p>Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.</p> <p>Максимальное количество баллов - 20.</p>	<p>муниципальный уровень: победитель - 5 балла; призер - 3 балла</p>			
2		Количество участников	Качество организации	95% - 100% - 10 баллов	10	1 раз в	Результаты внутришкольн

		образовательного процесса, удовлетворенных работой органов ученического самоуправления	школьного самоуправления	94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов		полгода	ого мониторинга
	Раздел 2 Профессиональный рост педагога-организатора				60		
1	Профессиональный рост педагога-организатора	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 15	Всероссийский уровень 7 баллов; Областной уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов;	15	Два раза в год	копии печатных материалов
2		Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера	Российский уровень победитель 20 баллов; призер 15 баллов;	20	Один раз в год	диплом победителя, призера
3		Результативное участие в областных	Наличие диплома победителя, призера	Областной уровень: победитель	15	Один раз в год	диплом победителя, призера

		(муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Сердце отдаю детям»		15 баллов; призер 10 баллов; участник 5 баллов; Муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла			
4	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Наличие/отсутствие жалоб и обращений	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Родители-5 обучающиеся -5 баллов	10	1 раз в полгода	Журнал регистрации жалоб и обращений
Раздел 3 Повышение профессиональной компетенции					10		
1	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение курсов повышения квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	На период действия свидетельств а	10	1 раз в три года	свидетельство
Итого					100		

5.11. Показатели эффективности деятельности сторожей, рабочих по обслуживанию							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
1	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Наличие/отсутствие жалоб	Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса	Родители-5 обучающиеся-5 педагоги-10 баллов	20	1 раз месяц	Журнал регистрации жалоб и обращений
Итого					20		

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Размеры
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы
учреждения**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Размер
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Заслуженный учитель»,	0,1

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		3281		
1	педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы)		1,7158	5629
2	педагог-организатор (высшее профессиональное образование)		1,8880	6194
3	педагог-организатор (I квалификационная категория)		2,1878	7178
4	педагог-организатор (высшая квалификационная категория)		2,3600	7743
3 квалификационный уровень		3281		
1	Воспитатель (I квалификационная категория)		2,1878	7178
2	Воспитатель (высшая квалификационная категория)		2,3600	7743
4 квалификационный уровень		3281		
1	учитель (среднее профессиональное образование по направлению		1,7158	5629

	подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет)			
2	учитель (высшее профессиональное образование), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО)		1,8880	6194
6	учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (I квалификационная категория)		2,1878	7178
8	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшая квалификационная категория)		2,3600	7743

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №11»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		2583		
1	техник-программист		1,4728	4649
2 квалификационный уровень		3052		
1	Специалист по кадрам, II внутридолжностная категория		1,8005	5495

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
сферы культуры в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси- онально- квалификаци- онной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3 квалификационный уровень		2936		
1	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,3999	7046

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2349		
1	Сторож, рабочий по обслуживанию зданий, 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	2959

**Коэффициенты
ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях
и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,15	0,11	0,08

**Перечень
должностей работников образования, должностные обязанности
и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы

	по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную

подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования