

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома

О.В. Бобылева  
Протокол заседания профкома  
№ 17 от 02.05.2024г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Грязовецкого муниципального округа Вологодской области  
«Средняя школа №1 г.Грязовца»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Управления образования и молодежной политики Администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области от 01.01.2023г. № 20 и устанавливает:

порядок определения должностных окладов работников МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца» (далее – Учреждение);

- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты административно-управленческого персонала;
- особенности оплаты труда в учреждении, в том числе для отдельных категорий специалистов;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Зарботная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**2. Порядок определения должностных окладов работников учреждения**

2.1. Минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в соответствии с решением Земского Собрания Грязовецкого муниципального округа от 15.12.2022г. № 107 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Грязовецкого муниципального округа».

*Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам*

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ профессиональный стандарт	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2	3
1.	- должности и профессии первого уровня - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации	2068,0
2.	- должности и профессии второго уровня - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 4 или 5 уровень квалификации	2405,0
3.	- должности третьего уровня - должности педагогических работников - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации	4253,0
4.	- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений образования - должности руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации	5400,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада) по должности «контрактный управляющий» - 4253,0 руб.

2.2. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (кроме педагогических работников), коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию (для педагогических работников).

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на

обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями — 100 рублей.

2.3. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих».

Отнесение должностей работников учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;

от 10.01.2017 № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

2.4. Размер отраслевого коэффициента для работников Учреждения, за исключением педагогических работников, лаборантов общеобразовательных учреждений - 1,28.

Размер отраслевого коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных учреждений – 1,9.

Размер отраслевого коэффициента для лаборантов общеобразовательных учреждений – 1,47.

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Размеры коэффициентов квалификационного уровня</b>
Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	2,7
	2 квалификационный уровень	2,8
Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	2,9
	2 квалификационный уровень	3,0
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	2,9
	2 квалификационный уровень	3,0
	3 квалификационный уровень	3,1
	4 квалификационный уровень	3,5
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	3,5
	2 квалификационный уровень	3,1
	3 квалификационный уровень	3,3
	4 квалификационный уровень	3,4
	5 квалификационный уровень	3,5
Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	2,5
Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1,9
Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

2.6. Размеры коэффициентов уровня образования:

<b>Уровень образования</b>	<b>Размер коэффициента</b>
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20

Уровень образования	Размер коэффициента
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должность «контрактный управляющий», должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности третьего и четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений образования

должности руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений

должности работников физической культуры и спорта второго уровня;

должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 6 или 7 уровень квалификации.

2.7. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных
Высшая категория	1.6
Первая категория	1.3

2.8. Минимальный размер оклада заместителя руководителя устанавливается в размере 8923,00 руб. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

2.9. Должностной оклад заместителей руководителей формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 2.8. Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования.

2.10. Для заместителей руководителей устанавливаются персональные коэффициенты в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента для заместителя руководителя
Высшая группа	2,64
1 группа	2,53
2 группа	2,42
3 группа	2,31
4 группа	2,09

### 3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленными по итогам проведения специальной оценки условий труда:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором учреждения.

3.1.2. Доплата за обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается работникам, непосредственно работающим с такими детьми: учителю начальных классов за 1 ребенка, обучающегося в общеобразовательном классе по адаптированной программе – 5 % должностного оклада, за 2 детей – 8% должностного оклада, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу – 30% должностного оклада, учителям-предметникам (математика, алгебра, геометрия, вероятность и статистика, русский язык, родной язык, родная литература, иностранный язык, литература, информатика и ИКТ, история, обществознание, химия, физика, биология, география) в размере 0,5% должностного оклада за ученика, учителям-предметникам (музыка, физическая культура, ИЗО, труд (технология), ОБЗР, ОДНК, ОРКСЭ) в размере 0,2% должностного оклада за ученика.

Доплата за обучение по адаптированным программам с умственной отсталостью устанавливается учителям, непосредственно работающим с такими детьми, 25% от учебной нагрузки по данной программе.

3.1.3. Доплата за работу по созданию условий для обучения по адаптированным основным общеобразовательным программам в классах, группах, общеобразовательных классах устанавливается заместителю руководителя, непосредственно курирующему реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ, в размере 15% должностного оклада.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения 20% должностного оклада. Указанная доплата устанавливается от учебной нагрузки.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (информатики, технологии, кабинетом-лабораторией, мастерскими, творческими коллективами (хорами, ансамблями, театральными коллективами), музеем, спортивными залами, лыжной базой, тренажерным залом, учебно-опытным участком, актовым залом, ОБЖ, Центром «Точка роста») в размере до 15 процентов должностного оклада (доплата устанавливается на каждый год при назначении ответственного за кабинет (помещение) приказом директора);

за руководство проблемными группами, творческими лабораториями, методическими объединениями учителей, классных руководителей в размере 20 процентов должностного оклада (доплата устанавливается на каждый год при назначении руководителя объединения приказом директора);

за руководство и работу в составе групп методических ресурсных площадок работникам школы – 25% должностного оклада (доплата устанавливается на каждый год при назначении состава групп методических ресурсных площадок приказом директора);

за классное руководство в размере 0,5 процента должностного оклада за каждого ученика класса и за формирование классного коллектива обучающихся в размере 10 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей в процентах от суммы, начисленной по данному предмету, учителям начальных классов - от должностного оклада (и при совмещении дополнительных учебных предметов в других начальных классах – от суммы, начисленной по данному предмету, дополнительно), в размере:

по русскому языку в 5 – 11 классах – 20%,

по литературе в 5 – 9 классах – 10%, в 10 – 11 классах – 20%,

по иностранному языку – 5%,

по математике, алгебре, геометрии, вероятности и статистике – 20%,

по физике – 10%,

по химии – 10%,

информатике и ИКТ – 10%,

по индивидуальному проекту – 20%,

по географии – 5%,  
 по биологии и природоведению – 5%,  
 по истории, обществознанию, праву, экономике – 5%,  
 изо, ОБЗР, труд (технология) – 5% ,  
 учителям начальных классов (2-4 классов - 20% должностного оклада, 1 класс - 10% должностного оклада);

за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии:

учителям русского языка - 10% суммы, начисленной за нагрузку по предмету,  
 учителям математики, алгебры, геометрии, вероятность и статистика - 10% суммы, начисленной за нагрузку по предмету;

учителям информатики и ИКТ (5-11кл) – 5% суммы, начисленной за нагрузку по предмету;

за выполнение функции инспектора по охране прав детства – 5% должностного оклада.

3.4. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается ежегодно в начале учебного года руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

3.5. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Вологодской области.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам осуществляется раз в месяц в размере 10000 рублей (десять тысяч рублей). Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство вне зависимости от наполняемости класса (класса – комплекта). Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в двух и более классах, выплата вознаграждения производится в двукратном размере. Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, вознаграждение выплачивается в размере, исчисленном пропорционально фактически отработанному времени.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности учебно-вспомогательного персонала 2 уровня, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 или 7 уровень квалификации, в том числе работающим по совместительству в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
От 0 до 5 лет	12
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на педагогических должностях, должностях, относящихся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, на должности руководителей структурных подразделений образования,

относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

для специалиста по кадрам время работы в должности секретаря (делопроизводителя, документоведа, бухгалтера) в образовательных учреждениях;

для заместителя директора по ресурсам время работы в должности бухгалтера и главного бухгалтера в образовательных учреждениях;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.5. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.7. Надбавка за стаж работы устанавливается

1) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования или трудоустроившимся в общеобразовательное учреждение в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, впервые поступившим на работу в общеобразовательные учреждения Грязовецкого муниципального округа на должности педагогических работников, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 8 тысяч рублей в месяц;

2) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа, в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего образования или трудоустроившимся в общеобразовательное учреждение в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, впервые поступившим на работу в общеобразовательные учреждения Грязовецкого муниципального округа на должности педагогических работников, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10 тысяч рублей в месяц.

4.1.7.1. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа директора в соответствии с локальными нормативными актами.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы (в том числе показателей муниципального задания);

другие, установленные по согласованию с Профкомом.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются следующим категориям работников:

- учителям, работающим в 1 классах (учителям начальных классов, работающим в адаптационных условиях 1 класса, за интенсивность и напряжённость труда) – до 25 процентов должностного оклада,

- учителям, работающим в профильных классах, - до 15 процентов суммы за уроки по профильным предметам;

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за реализацию программ воспитательной работы до уровня средней заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, установленной в п.5.1. настоящего Положения;

- учителям, работающим в многопрофильном классе и преподающим учебный предмет (русский язык, литература, математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), история, обществознание, география, индивидуальный проект) в классе с высокой наполняемостью (30 и более), - до 30% суммы за уроки по вышеназванным предметам;

- заместителям директора, заведующему хозяйством, методисту, педагогу-психологу, педагогу-организатору, социальному педагогу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-библиотекарию, преподавателю-организатору ОБЖ, тьютору, системному администратору, руководителю структурного подразделения, специалисту по кадрам за интенсивность и напряжённость работы до 50% должностного оклада, в отдельных случаях (с учетом высокой значимости, сложности выполняемых работ, его большом объеме) за интенсивность и напряженность может быть назначена надбавка до 150% должностного оклада;

- заведующему хозяйством за многокомплектность выполняемых задач до 150% должностного оклада;

- учителям - молодым специалистам, со стажем работы от 0 до 2 лет, работающим по педагогическим специальностям, до 20 процентов должностного оклада,

- педагогическим работникам, кроме молодых специалистов, указанных выше, приступившим к работе по педагогическим должностям в данном учебном году и не имеющим квалификационной категории по данной должности до ее установления до 20 % должностного оклада. Педагогические работники имеют право на указанную надбавку в течение одного года при условии непрерывной работы в данном образовательном учреждении,

- педагогам дополнительного образования, работающим по договору оказания платных услуг – за интенсивность и напряжённость работы до 50% должностного оклада с учетом наполняемости групп;

- воспитателям ГПД, работающим по договору оказания платных услуг – за интенсивность и напряжённость работы до 30% должностного оклада с учетом наполняемости групп.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается ежегодно в начале учебного года руководителем учреждения по согласованию с профкомом ли в течение учебного года при необходимости.

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ определяется комиссией по назначению стимулирующих выплат в соответствии с показателями деятельности работников Учреждения и на основании Положения об установлении стимулирующих надбавок за качество работникам МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца» (приложение 1 к Положению об оплате труда).

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом или другим представительным органом работников при наличии фонда оплаты труда.

#### 4.3.2. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

#### 4.3.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере до 20 процентов должностного оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

Надбавка за наличие значка «Отличник народного просвещения», нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудного знака «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении, в размере до 5 процентов от должностного

оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

Надбавка за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского; медаль Л.С. Выготского; почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»; нагрудный знак «Почетный наставник» устанавливается при условии соответствия имеющейся награды специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении, в размере до 5 процентов от должностного оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

#### 4.4. Выплаты за работу в особых условиях:

- инспектору по охране труда, ответственному и уполномоченному по охране труда - до 5 процентов должностного оклада;

- педагогу-библиотекару за работу с фондом учебников – до 50% должностного оклада.

- воспитателям ГПД, работающим по договору, – за организацию выполнения домашних заданий обучающимися – до 25% должностного оклада.

#### 4.5. Доплаты за работы, связанные с образовательным процессом:

за выполнение работы председателю профсоюзной организации до 30 процентов должностного оклада.

#### 4.6. Премияльные выплаты.

##### 4.7.1. Премияльные выплаты за месяц, за квартал, за учебный или календарный год.

Размер премии устанавливается комиссией по назначению стимулирующих выплат в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца» (приложение 2 к Положению) в пределах ассигнований на оплату труда без учета фактически отработанного времени.

##### 4.7.2. Максимальный размер премии работнику не ограничен.

4.7.3. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

## 5. Заработная плата отдельных категорий специалистов

5.1. Средняя заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями на ставку составляет 44270,00 руб. (сорок четыре тысячи двести семьдесят рублей).

5.2. Минимальный уровень заработной платы молодых специалистов и студентов (без учета премиальных выплат, ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет федеральных средств и выплат от платных услуг) на текущий календарный год с объемом работы не менее 1 ставки составляет:

- для педагогов школ 70% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц Вологодской области, 70% от средней заработной платы в сфере общего образования Вологодской области для дошкольных образовательных учреждений, 70% от средней заработной платы учителей в Вологодской области для педагогов дополнительного образования (при наличии документа о получении среднего профессионального образования по педагогической специальности или справки с последнего курса обучения об успешном прохождении промежуточной аттестации)

- для педагогов школ 80% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц Вологодской области, 80% средней заработной платы в сфере общего образования Вологодской области для дошкольных образовательных учреждений, 80% от средней заработной платы учителей в Вологодской области для педагогов дополнительного образования (при наличии документа о получении высшего профессионального образования по педагогической специальности или справки об успешном прохождении промежуточной аттестации не менее чем за три года обучения).

Размер минимального уровня заработной платы молодых специалистов и студентов на текущий календарный год определяется приказом Управления образования и молодежной политики в соответствии с утвержденной методикой расчета.

Молодой специалист - педагогический работник в возрасте до 35 лет включительно, поступивший на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональной образовательной организации среднего или высшего профессионального образования педагогической направленности до 31 декабря текущего года и работающий по профилю занимаемой должности в образовательном учреждении в течение трех лет (за исключением отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до трех лет).

Студент – работник общеобразовательных учреждений в возрасте до 35 лет включительно, трудоустроившийся в общеобразовательное учреждение в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные

аттестации или трудоустроившийся в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, впервые поступившим на работу в общеобразовательные учреждения на должности педагогических работников, в течение трех лет после трудоустройства.

5.3. На категорию работников, поступивших на работу в образовательное учреждение до 31 декабря 2022 года и подпадающих под категорию молодых специалистов, распространяется п.5.2. данного Положения.

## **6. Особенности оплаты труда в Учреждении**

6.1. Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»

Указанным приказом для учителей и преподавателей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов учебной работы, которые работник должен отработать за должностной оклад для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования 18 часов в неделю.

6.2. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;  
социальным педагогам;  
педагогам-организаторам;  
старшим вожатым;  
инструкторам по труду;  
педагогам-библиотекарям;  
методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;  
тьюторам;  
преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

6.3.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;  
учителям-логопедам.

6.3.3. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

6.3.4. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);  
педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

6.3.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.3.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

6.4. Устанавливается следующий порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

6.4.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

6.4.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

6.4.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора.

6.4.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником.

6.4.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.4.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 5.4.5.

6.4.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.5. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения определяется следующим образом.

6.5.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения.

6.5.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 – 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

6.5.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 6.4.5.

6.5.4. Учителям применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (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 учебной (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 учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.5.5. При возложении на учителей Учреждения, для которых оно является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать

Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

6.5.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

6.5.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

6.5.8. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или выходом на пенсию;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях (см. Таблицу 1):

*Таблица 1*

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности,; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер;	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре (физическому воспитанию), инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, методист, старший методист
Педагог дополнительного образования (по профилю живописи)	Учитель изобразительного искусства

Педагог дополнительного образования (спортивная направленность)	Учитель физической культуры
Педагог дополнительного образования (по профилю музыки)	Учитель музыки
Старший пионервожатый	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Педагог-библиотекарь	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета, бюджета муниципального образования и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.3. Размер фонда оплаты труда по Учреждению определяется учредителем в соответствии с нормативными актами, которыми утверждены нормативы финансирования.

7.4. В соответствии с Постановлением Правительства Вологодской области от 28.12.2015 № 1190 финансирование заработной платы следующих категорий работников: педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели (помощники воспитателей), лаборанты, ассистенты (помощники), оказывающие обучающимся необходимую техническую помощь); административно-управленческий и обслуживающий персонал (руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и работники, осуществляющие финансовую деятельность) осуществляется за счет субвенции, предоставляемой из областного бюджета бюджетам муниципальных образований на обеспечение дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях области, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

Перечень должностей руководителей и педагогических работников определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Финансирование заработной платы обслуживающего и прочего персонала осуществляется за счет средств бюджета района и средств от приносящей доход деятельности.

7.5. За счет экономии фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь в случаях: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи, стихийного бедствия природного и(или) техногенного характера).

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения – по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом, на основе письменного заявления работника. Размер и порядок выплаты материальной помощи определяется коллективным договором Учреждения или локальным нормативным актом Учреждения;

руководителю Учреждения – по решению учредителя на основании письменного заявления руководителя учреждения.

## **8. Особенности формирования системы оплаты труда работников Учреждения**

8.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и органов местного самоуправления Грязовецкого муниципального округа.

8.2. Особенности формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3. Система оплаты труда работников учреждения формируется на основе следующих принципов:

8.3.1. верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

8.3.2. недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

8.3.3. установление в учреждении системы оплаты труда соглашением, коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

8.3.4. обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

8.3.5. обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

8.3.6. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

8.3.7. установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

8.3.8. обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.4. Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

8.4.1. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

8.4.2. обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

8.4.3. обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П;

8.4.4. совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

8.4.5. установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

8.4.6. повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.4.7. выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П;

8.4.8. фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

8.4.9. мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) или представительных органов работников;

8.4.10. порядка аттестации работников муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.6. Утверждение штатного расписания осуществляется руководителем учреждения.

8.7. Формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

8.8. При формировании системы оплаты труда муниципального учреждения устанавливаются критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

8.9. В случаях изменения условий размеров оплаты труда осуществляется обязательное внесение изменений в трудовые договоры с работниками.

8.10. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца»

## **Положение об установлении стимулирующих надбавок за качество работникам МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца»**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих надбавок за качество работникам МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», в соответствии с Уставом МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца», Коллективным договором МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца» на 2017-2019гг, Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца», Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца» (далее – Школа) в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников Школы к повышению

качества образовательного процесса и применяется при установлении работникам Школы выплат стимулирующего характера за качество работы.

1.2. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога или иного сотрудника с учетом конечных результатов работы Школы, за высокое качество работы.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера за качество производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.4. Установление надбавок стимулирующего характера работникам школы за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда при его наличии.

1.5. Надбавки стимулирующего характера работникам за качество труда устанавливаются комиссией по назначению стимулирующих выплат на основании оценки экспертов и по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников, принимаемыми школой самостоятельно, по каждой категории работников отдельно (приложение 1 к Положению).

## **II. Порядок назначения выплат стимулирующего характера за качество работы**

2.1. Стимулирующие надбавки для работников производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда (при ее наличии), которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы.

2.2. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества результативности труда работников Школы. Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями, но не чаще, чем 2 раза в год.

2.3. Выплаты стимулирующего характера за качество работы производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период. Для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливаются следующие периоды: с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря.

2.4. В первом полугодии учебного года (сентябрь-декабрь) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего учебного года. В случае отсутствия выплат в первом или втором полугодии в связи с отсутствием стимулирующего фонда надбавка рассчитывается по итогам учебного года.

2.5. Педагогам, вышедшим из долгосрочного отпуска, вновь поступившим на работу (в т. ч. после окончания обучения или при переходе из других образовательных учреждений), стимулирующая надбавка не устанавливается в течение первого месяца работы.

Для оценки профессиональной деятельности вновь прибывших работников заседание комиссии проводится через месяц после вступления работника в должность.

2.6. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы носит государственно-общественный характер. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании экспертной оценки и решения комиссии по назначению стимулирующих выплат.

2.7. На основании решения комиссии по назначению стимулирующих выплат директор Школы по согласованию с профкомом издает приказ о выплате стимулирующих выплат.

## **III. Организация деятельности комиссии по назначению стимулирующих выплат.**

3.1. Комиссия по назначению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) создается, реорганизуется и ликвидируется решением собрания трудового коллектива, которое утверждается приказом по Школе.

3.2. Состав Комиссии в количестве 5-9 человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации Школы, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, члены Управляющего совета Школы.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии, который выбирается из числа членов Комиссии на первом заседании, поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в полугодие.

3.7. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором Школы, председателем профкома.

3.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.11. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующих выплат за качество работы в соответствии с утвержденными критериями и назначении премий в соответствии с Положением о премировании работников Школы.

3.12. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.13. К компетенции Комиссии относится:

- проведение оценки профессиональной деятельности (для педагогических работников) с учетом оценки экспертов,

- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;

- определение денежного веса одного балла;

- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного педагога за отработанный период;

- оформление протокола произведенного расчета стимулирующих выплат за качество работы,

- назначение премий.

#### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат за качество**

4.1. Руководитель Школы, эксперты из числа административного персонала на основании отчетов педагогов (за четверть, полугодие, год) два раза в год представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности, и дают ее экспертную оценку (в виде баллов).

4.2. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы, степень оценки эксперта и выставляются итоговые баллы по каждому показателю.

4.3. Председатель Комиссии (или члены Комиссии по поручению председателя) знакомит каждого работника Школы с выставленными баллами под личную подпись.

4.4. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии и работником Школы и передается вместе с показателями по данному работнику в орган самоуправления образовательного учреждения (Управляющий совет Школы) для вынесения окончательного решения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.5. Секретарь Комиссии составляет сводный протокол по всем работникам Школы в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммы всех итоговых баллов.

4.6. Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом определяет денежное содержание одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок за качество на общее число баллов всех работников Школы.

4.7. Члены Комиссии устанавливают надбавку в денежном выражении каждому работнику Школы путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником, и передают итоговый протокол руководителю Школы.

Работникам, работающим на неполной ставке, размер надбавки устанавливается пропорционально объёму выполняемой работы.

4.8. Руководитель образовательного учреждения на основании итогового протокола издает соответствующий распорядительный документ об установлении стимулирующих надбавок работникам Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.9. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда в течение полугодия руководитель Школы имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца.

4.10. Педагогам, работающим по договорам оказания платных образовательных услуг, стимулирующие выплаты за качество работы назначаются в соответствии с вышеуказанной процедурой ежемесячно на основании критериев, изложенных в приложении 2, и начисляются из внебюджетного фонда (или при наличии фонда по решению комиссии за счет бюджетных ассигнований).

Приложение 1 к Положению  
об установлении стимулирующих надбавок за качество

**Критерии и показатели эффективности деятельности работников  
МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца»**

Критерии эффективности деятельности учителя	Показатели оценки эффективности деятельности	Степень достижения (балл)	Максимальный балл
	<b>Учитель</b>		
<b>1. Положительная динамика качества обучения</b>	Положительная динамика академических результатов по итогам периода (за полугодие или год) – стабильность, рост, незначительное снижение показателей, процент неуспевающих, количество обучающихся с одной «3»	0-5	<b>0-10</b>
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка победителей, призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня ( <i>кроме ВОШ, Губернаторских олимпиад, малой муниципальной олимпиады</i> ))	0-5	
<b>2. Повышение уровня педагогического мастерства</b>	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства и результативность участия (школьный, муниципальный, региональный и федеральный уровень)	0-3	<b>0-10</b>
	Распространение опыта работы (открытые уроки, мастер-классы, выступления, конкурсы, конференции и т.п. на муниципальном, региональном, федеральном уровне)	0-4	
	Работа учителя по теме самообразования (сроки, результаты). Участие в вебинарах, семинарах, онлайн-конференциях, дистанционных конкурсах	0-2	
	Повышение квалификации (дополнительная курсовая подготовка, модульное обучение – более чем 3 раза в год)	0-1	
<b>3. Участие в инновационной деятельности</b>	Участие в реализации инновационного проекта по проектной и исследовательской деятельности (наличие педагогических проектов, наличие проектов и исследований обучающихся, имеются победители и призеры районных и областных конкурсов, конференций с проектной и исследовательской направленностью, педагог является руководителем (тьютором) проектов и исследований обучающихся)	0-4	<b>0-10</b>
	Участие в реализации проекта «Счастливое и интересное лето» (1 и более программы, активность класса, высокая наполняемость групп, качество программы)	0-2	
	Участие в организации работы детских и молодежных общественных объединений (РДШ, Юнармейское движение и др.)	0-2	
	Повышение уровня ИКТ-компетентности (использование электронных учебников и учебных пособий, распространение опыта в области ИКТ, обучение коллег и др.)	0-2	
<b>4. Участие в профессионально-общественной деятельности</b>	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей (районные и областные турслеты, акции, конкурсы «Наша территория», спартакиады, соревнования и др.)	0-2	<b>0-10</b>
	Организация мероприятий, направленных на развитие корпоративной культуры учреждения	0-2	
	Публикации в СМИ, на сайте школы, в официальных группах школы (класса), школьной газете	0-4	
	Участие в работе комиссий, методсоветов, жюри конкурсов различного уровня	0-2	
<b>5. Качественное ведение документации, отчетности</b>	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями. Своевременность заполнения школьной документации, отчетов, достоверность внесения данных	0-4	<b>0-10</b>
	Качественная работа в ГИС «Образование».	0-4	
	Выполнение требований СанПиН, ПБ, ОТ, отсутствие случаев травматизма.	0-2	
<b>Итого (учитель)</b>			<b>506</b>
	<b>Классный руководитель</b>		

<b>1. Эффективное взаимодействие с родителями</b>	Проведение мероприятий с участием родителей	0-2	<b>0-6</b>
	Участие родителей в субботниках, ремонтах, в укреплении МТБ	0-1	
	Участие родителей в общешкольных акциях (Бумажный бум, сбор батареек и др)	0-1	
	Проведение не менее 4 родительских собраний в год, наличие протоколов собраний	0-1	
	Активность классного родительского комитета	0-1	
<b>2. Работа с документацией классного руководителя</b>	План воспитательной работы: - наличие плана (программы), - наличие и качество анализа воспитательной работы в плане; - соблюдение сроков сдачи плана;	0-4	<b>0-8</b>
	Своевременное и качественное представление других документов (социальный паспорт, характеристики, информация для учетных карт, информация по охвату детей во внеурочное время и др.),	0-1	
	Своевременное проведение инструктажей	0-1	
	Заполнение информации по классу в ГИС «Образование»	0-1	
	Участие в диагностике УУД совместно с психологом	0-1	
<b>3. Мониторинг индивидуальных образовательных достижений обучающихся</b>	- соблюдение сроков и качество предоставления информации о достижениях обучающихся (по четвертям),	0-2	<b>0-6</b>
	- количество представленных документов на премии и стипендии,	0-2	
	- стабильность и рост успеваемости по классу по итогам периода (полугодие, год).	0-2	
<b>4. Организация деятельности классного коллектива</b>	- организация работы самоуправления в классе, участие в школьном самоуправлении, - охват горячим питанием, - дежурство по школе, - соблюдение требований к внешнему виду обучающихся, - социальная активность класса, - организация тематических классных часов, - работа с «группой риска»	0-5	<b>0-5</b>
<b>Итого</b>			<b>256.</b>
<b>Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>			
<b>1. Результативность коррекционно-развивающей, консультационной деятельности психолога (логопеда, дефектолога) с различными группами обучающихся</b>	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция) – 100%/ниже 100%	0-2	<b>0-10</b>
	Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой – 100%/ниже 100%	0-3	
	Организация коррекционно-развивающей работы с обучающимися по адаптированным программам- отсутствие работы – задействовано 100% обучающихся/ниже 100%	0-3	
	Создание образовательной среды, обеспечивающей качественное образование и успешную социализацию обучающихся (изготовление педагогом средств обучения и воспитания; приобретение педагогом средств обучения и воспитания; привлечение внебюджетных средств и спонсорской помощи для усовершенствования коррекционно-развивающей среды)	0-2	
<b>2. Высокий уровень диагностической и консультационной работы</b>	Эффективная организация диагностики УУД в 1-9 классах, диагностики адаптации в 1, 5, 10 классах, диагностики экзаменационного стресса в 9, 11 классах, профориентационной диагностики (своевременно/с задержкой более недели, проведение анализа результатов диагностики)	0-5	<b>0-10</b>
	Проведение дополнительных диагностических исследований (по запросу педагогов)	0-1	
	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др	0-4	
<b>3. Повышение уровня педагогического мастерства</b>	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства и результативность участия (школьный, муниципальный, региональный и федеральный уровень)	0-3	<b>0-10</b>
	Распространение опыта работы (открытые занятия, мастер-классы, выступления, конкурсы, конференции и т.п. на муниципальном,	0-4	

	региональном, федеральном уровне)		
	Работа педагога по теме самообразования (сроки, результаты). Участие в вебинарах, семинарах, онлайн-конференциях, дистанционных конкурсах	0-2	
	Повышение квалификации (дополнительная курсовая подготовка, модульное обучение – более чем 3 раза в год)	0-1	
<b>4. Участие в профессионально-общественной деятельности, инновационной деятельности</b>	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей (районные и областные турслеты, акции, конкурсы «Наша территория», спартакиады, соревнования и др.).	0-1	<b>0-10</b>
	Организация мероприятий, направленных на развитие корпоративной культуры учреждения	0-1	
	Публикации в СМИ, на сайте школы, в официальных группах школы (класса)	0-2	
	Участие в работе комиссий, методсоветов, жюри конкурсов различного уровня	0-2	
	Участие в реализации проекта «Счастливое и интересное лето» (1 и более программы, активность класса, высокая наполняемость групп, качество программы)	0-2	
	Повышение уровня ИКТ-компетентности (использование электронных учебников и учебных пособий, распространение опыта в области ИКТ, обучение коллег и др.)	0-2	
<b>5. Качественное ведение документации, отчетности. Трудовая дисциплина.</b>	Отсутствие обоснованных письменных обращений обучающихся, родителей, педагогов в адрес администрации школы и учредителя по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	0-2	<b>0-10</b>
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение плана работы школы, плана работы педагога-психолога, логопеда, дефектолога).	0-2	
	Ведение документации (своевременное оформление, аналитических материалов, журналов учета видов деятельности, индивидуальных карт обучающихся, нуждающихся в психолого-педагогическом сопровождении, диагностических исследований).	0-4	
	Наличие и актуализация информации на сайте школы, информационных стендах	0-2	
<b>Итого:</b>			<b>506.</b>
<b>Педагог-библиотекарь</b>			
<b>1. Полнота и эффективность реализации программы (плана) работы библиотеки (ИБЦ), мероприятий плана работы школы</b>	Высокая читательская активность обучающихся (средняя посещаемость, книговыдача)	0-2	<b>0-10</b>
	100% обеспеченность учащихся учебниками. Активное сотрудничество с библиотеками школ района и области по привлечению учебного фонда.	0-2	
	Подготовка детей к конкурсам, участие педагога –библиотекаря совместно с учащимися в общественно – полезных, городских, районных и областных делах, проектах, акциях. Эффективная организация мероприятий с детьми (акций, конкурсов, проектов и пр.) – школьный, муниципальный, региональный, федеральный уровень.	0-2	
	Ведение электронных каталогов всего фонда, освоение электронных платформ	0-2	
	Проведение мероприятий по развитию ИБЦ	0-1	
	Наличие и актуализация страницы библиотеки на сайте школы, информационных стендах	0-1	
<b>Критерии 2-5</b>	<b>по должности «учитель»</b>		<b>406</b>
<b>Итого</b>			<b>506</b>
<b>Педагог-организатор</b>			
<b>1. Полнота и эффективность реализации программы (плана) деятельности педагога-</b>	Наличие и эффективность реализации программы деятельности педагога-организатора, мероприятий плана работы школы на учебный год с учетом особенностей потенциальной аудитории участников (учащиеся, родители, выпускники, гости и др.) – выполнение плана мероприятий в полном объеме, на 80%, на 50%.	0-3	<b>0-10</b>
	Подготовка детей к конкурсам, участие педагога –организатора совместно с учащимися в общественно – полезных, городских,	0-2	

<b>организатора, мероприятий плана работы школы</b>	районных и областных делах, проектах, акциях. Эффективная организация масштабных мероприятий с детьми (акций, конкурсов, проектов и пр.) – муниципальный, региональный, федеральный уровень.		
	Высокий уровень проведения школьных мероприятий (акций, конкурсов, проектов, праздников) – 100% мероприятий эффективны, 80% эффективны, 50%	0-2	
	Наличие и эффективная работа органов ученического самоуправления (в том числе классного). Ведение протоколов заседаний. Участие членов самоуправления в организации мероприятий в школе и за ее пределами.	0-2	
	Наличие и актуализация информации на сайте школы, информационных стендах	0-1	
<b>Критерии 2-5</b>	<b>по должности «учитель»</b>		<b>406</b>
<b>Итого</b>			<b>506</b>
<b>Социальный педагог</b>			
<b>1. Полнота и эффективность реализации программы (плана) деятельности социального педагога, мероприятий плана работы школы</b>	Ведение социально-педагогического мониторинга. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (наличие/отсутствие, своевременное обновление)	0-2	<b>0-10</b>
	Организация отдыха детей на базе школы, района, области и т.д. (социально незащищенных детей из категории «трудных», малообеспеченных, многодетных, опекаемых и др) - 100% охват «группы риска», не менее 80% остальных.	0-2	
	Охват системой дополнительного образования учащихся категории «трудных», опекаемых, малообеспеченных и др. (100% охват «группы риска», не менее 80% остальных)	0-2	
	Ведение банка данных учащихся по классам (социальный паспорт, учет посещаемости, социальное сопровождение).	0-1	
	Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» (карта сопровождения учащегося) – наличие/отсутствие. Эффективная работа Совета профилактики, мобильных групп. Снижение количества учащихся, состоящих на различных видах учета	0-2	
	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике негативных явлений в молодежной и подростковой среде	0-2	
	Наличие и актуализация информации на сайте школы, информационных стендах	0-1	
	<b>Критерии 2-5</b>	<b>по должности «учитель»</b>	
<b>Итого</b>			<b>506</b>
<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>			
<b>1. Полнота и эффективность реализации программы (плана) деятельности преподавателя-организатора ОБЖ, мероприятий плана работы школы</b>	Позитивные результаты учебной деятельности по предмету (успеваемость обучающихся, качество знаний обучающихся)		<b>0-10</b>
	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, смотрах, конкурсах различного уровня по направлению деятельности педагога. Результативность участия.		
	Выполнение программных требований по организации пятидневных учебных сборов, Недели в армии и тп		
	Активное взаимодействие с классными руководителями по вопросам ОБЖ. Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся в учебно-воспитательном процессе		
	Выполнение плана работы преподавателя-организатора ОБЖ		
	Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне с учащимися и трудовым коллективом		
<b>Критерии 2-5</b>	<b>по должности «учитель»</b>		<b>406</b>
<b>Итого</b>			<b>506</b>
<b>Педагог дополнительного образования (основное место работы)</b>			
<b>1. Результативность реализации программ дополнительного образования</b>	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, смотрах, конкурсах различного уровня по направлению деятельности педагога. Результативность участия.	0-3	<b>0-10</b>
	Привлечение дополнительных средств на развитие объединения.	0-2	
	Качество разработки программы дополнительного образования: наличие программы, соблюдение сроков сдачи, своевременное	0-3	

	внесение изменений (при необходимости), наличие и качество анализа деятельности.		
	Привлечение учащихся «группы риска», детей из различных категорий семей (неполные, малообеспеченные, в ТЖС и др.)	0-1	
	Востребованность программы у населения, обучающихся, родителей	0-1	
<b>2. Сохранность контингента и высокая наполняемость групп</b>	Сохранение контингента в течение года (полугодия, месяца)	0-3	<b>0-10</b>
	Высокая наполняемость объединений по интересам, клубов (средняя наполняемость -12 чел., 20 чел, 25 чел, 30 чел.).	0-4	
	Отсутствие задолженности по оплате договоров на оказание услуг (при наличии)	0-3	
<b>3. Повышение уровня педагогического мастерства</b>	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства по профилю и результативность участия (школьный, муниципальный, региональный и федеральный уровень)	0-3	<b>0-10</b>
	Распространение опыта работы (открытые занятия, мастер-классы, выступления, конкурсы, конференции и т.п. на школьном, муниципальном, региональном, федеральном уровнях)	0-3	
	Повышение квалификации (дополнительная курсовая подготовка, модульное обучение по профилю). Участие в вебинарах, семинарах, онлайн-конференциях, дистанционных конкурсах	0-2	
	Участие в инновационной деятельности по проектной и исследовательской деятельности, по развитию общественных движений, по повышению ИКТ-компетентности	0-2	
<b>4. Участие в профессионально-общественной деятельности</b>	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей (районные и областные турслеты, акции, конкурсы «Наша территория», спартакиады, соревнования и др.) –	0-2	<b>0-10</b>
	Организация мероприятий, направленных на развитие корпоративной культуры учреждения	0-2	
	Публикации в СМИ, на сайте школы, в официальных группах школы (класса)	0-4	
	Участие в работе комиссий, методсоветов, жюри конкурсов различного уровня	0-2	
<b>5. Качественное ведение документации, отчетности</b>	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями. Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных	0-4	<b>0-10</b>
	Качественная работа в ГИС «Образование», модуль «Дополнительное образование».	0-4	
	Выполнение требований СанПиН, ПБ, ОТ, отсутствие случаев травматизма.	0-2	
<b>Итого</b>			<b>506</b>
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, специалист по охране труда</b>			
<b>1. Создание условий для осуществления образовательного процесса</b>	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в школе (СанПиН), требований ОТ, ПБ, электробезопасности, антитеррористической безопасности (отсутствие нарушений или наличие легко устранимых нарушений, незамедлительное устранение нарушений, отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб)	0-3	<b>0-8</b>
	Готовность учреждения к новому учебному году (наличие замечаний/отсутствие замечаний)	0-3	
	Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества школы в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности. Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала (отсутствие замечаний, есть легко устранимые замечания, имеются грубые нарушения)	0-2	
<b>2. Развитие материального состояния и</b>	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы (100% сохранность имущества; незначительные, легко восстанавливаемые потери)	0-2	<b>0-7</b>

<b>инфраструктуры</b>	Улучшение материально-технической базы (качество ремонта, его своевременность, приобретение нового оборудования, мебели и др)	0-2	
	Благоустройство территории (озеленение территории, организация своевременной уборки территории, удовлетворительное состояние ограждения, его своевременный ремонт, проектная деятельность по улучшению состояния территории, организация субботников и др.)	0-2	
	Качественное проведение инвентаризации имущества и соблюдение сроков постановки на учёт материальных ценностей и их списания (своевременно, с задержкой не более 1 недели, в остальных случаях - 0 баллов)	0-1	
<b>3. Качество управленческой деятельности</b>	Эффективное взаимодействие со Службой благоустройства, клининговой компаний, отделом электриков, ЧОП и др. обслуживающими организациями	0-2	<b>0-7</b>
	Эффективное взаимодействие с организациями по выполнению заключенных договоров (по теплоснабжению, электроснабжению, вывозу ТБО, вневедомственной охраны, обслуживанию АПС и др.) – отсутствие жалоб и обращений	0-1	
	Рациональное использование ресурсов (в том числе финансовых на хозяйстве), ведение мониторинга использования ресурсов (свет, вода, тепло и др) – наличие экономии затрат	0-2	
	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий, разработки документов, по обеспечению условий ТБ и ОТ (документы составляются вовремя и отражают все необходимые направления работы; имеются замечания по ведению данной работы; показатели отсутствуют)	0-2	
<b>4. Трудовая дисциплина</b>	Своевременность и качество исполнения приказов и поручений руководителя Учреждения. Исполнительская дисциплина (разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы, базы данных, паспорт безопасности и др., своевременное представление материалов директору(наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний, оперативно и в полном объеме)	0-3	<b>0-3</b>
<b>Итого:</b>			<b>256.</b>
<b>Заместитель директора по ресурсам (контрактный управляющий, главный бухгалтер, экономист, бухгалтер)</b>			
<b>1. Качественное ведение бухгалтерского учета</b>	Соблюдение/несоблюдение сроков выплаты заработной платы, отпускных и больничных листов, налогов и сборов, расчетов с контрагентами (нарушение сроков и/или наличие замечаний -0 отсутствие нарушений и замечаний)	0-2	<b>0-13</b>
	Соблюдение/несоблюдение установленных сроков представления отчетности и наличие/отсутствие замечаний со стороны пользователей отчетности	0-2	
	Наличие/отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения и контролирующих органов (при наличии проверок в отчетном периоде) в части ведения бухгалтерского учета и налогообложения (регистров, первичной документации) - наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний, отсутствие замечаний	0-2	
	Постановка на учёт материальных ценностей, качественное проведение инвентаризации (своевременно, с задержкой не более 1 недели, в остальных случаях )	0-2	
	Качественная работа в ЕЦИС (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний оперативно и в полном объеме)	0-3	
	Своевременное предоставление отчетности в Пенсионный фонд, в Центр занятости, органы социальной защиты, Управление образования и др.	0-2	
<b>2. Эффективность экономической деятельности</b>	Наличие/отсутствие замечаний со стороны Учредителя по содержанию и срокам предоставления Плана ФХД (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний, оперативно и в полном объеме)	0-2	<b>0-8</b>

	Равномерное исполнение Плана ФХД (в соответствующий период) - менее 90% или более 105%, 90-95% или 100-105% плана, 95-100% плана)	0-2	
	Выполнение основных показателей муниципального задания, «дорожной карты» и программно-целевых показателей (выполнение/невыполнение)	0-2	
	Эффективность и целевое использование бюджетных средств. Своевременное и качественное планирование фонда оплаты труда (наличие/отсутствие замечаний)	0-2	
<b>3. Качественно осуществление закупок (в соответствии с ФЗ-44)</b>	Качество подготовки конкурсной (аукционной) документации, котировочных заявок, запросов, предложений (уровень внесенных изменений в опубликованную конкурсную, аукционную документацию, котировочные заявки, к общему количеству закупок, в %)- более 25% с изменениями 10-25%, с 1 изменением, менее 10% с 1 изменением)	0-2	<b>0-6</b>
	Своевременность исполнения плана-графика закупок (отношение количества договоров, заключенных в соответствии с планом, к общему количеству запланированных закупочных процедур в отчетном периоде, в %)- менее 75%, 75-90%, более 90%	0-2	
	Отсутствие нарушений законодательства в сфере закупок (Закон №44-ФЗ) - по срокам, формам размещения государственных контрактов, ведению данных единой информационной системе в сфере закупок (наличие нарушений, отсутствие нарушений)	0-2	
<b>4. Трудовая дисциплина</b>	Своевременность и качество исполнения приказов и поручений руководителя Учреждения (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний, оперативно и в полном объеме)	0-3	<b>0-3</b>
<b>Итого:</b>			<b>30 б.</b>
<b>Заместители директора по УВР, руководитель структурного подразделения, методист</b>			
<b>1. Выполнение Учреждением показателей муниципального задания по состоянию на отчетную дату</b>	В соответствии с закреплением показателей между членами администрации (отклонение не больше 10%).	0-5	<b>0-5</b>
<b>2. Качество управленческой деятельности</b>	Эффективность управленческой деятельности по комплектованию и сохранности контингента (1, 5, 10кл)	0-1	<b>0-5</b>
	Наличие/отсутствие замечаний по результатам проверок контрольных органов	0-1	
	Наличие/отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг	0-1	
	Наличие/отсутствие замечаний по текущей работе со стороны руководителя учреждения или учредителя	0-2	
<b>3. Высокие результаты качества обучения обучающихся</b>	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся в учреждении стабильны или имеют рост	0-3	<b>0-12</b>
	Высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации учащихся, положительная динамика результатов (стабильность или рост)	0-3	
	Положительная динамика качества обучения (показателей успеваемости и качества) в сравнении с предыдущим периодом	0-2	
	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях различного уровня	0-2	
	Результативность реализации профильного обучения, предпрофильной подготовки	0-2	
<b>4. Эффективная работа по повышению профессионального уровня педагогов</b>	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы (положительная динамика)	0-2	<b>0-10</b>
	Обеспечение эффективного участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	0-2	
	Активность педагогов в обобщении и распространении передового педагогического опыта	0-2	

	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий	0-2	
	Охват педагогических работников курсовой подготовкой (100% 1 раз в 3 года и активность в дополнительном повышении квалификации)	0-2	
<b>5. Участие в профессионально-общественной деятельности:</b>	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей. Личное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей (районные и областные турслеты, акции, конкурсы «Наша территория», спартакиады, соревнования и др.) Организация мероприятий, направленных на развитие корпоративной культуры учреждения – <i>по основному месту работы</i> Публикации в СМИ, на сайте школы, в официальных группах школы (класса)	0-5	<b>0-5</b>
<b>6. Эффективность инновационной деятельности</b>	Наличие публикаций, различных форм обобщения опыта о работе школы (по направлениям работы)	0-3	<b>0-12</b>
	Участие в реализации инновационного проекта по проектной и исследовательской деятельности (положительная динамика разработки и реализации педагогических проектов, проектов и исследований обучающихся, положительные результаты участия детей в районных и областных конкурсах, конференциях с проектной и исследовательской направленностью, увеличение числа руководителей (тьюторов) проектов и исследований обучающихся)	0-3	
	Положительная динамика участия школы в реализации проекта «Счастливое и интересное лето» (школа – победитель или призер муниципального конкурса, не менее 80% педагогов участвуют в проекте)	0-2	
	Положительные результаты в организации работы детских и молодежных общественных объединений (РДШ, Юнармейское движение и др.)	0-2	
	Повышение уровня ИКТ-компетентности педагогов (использование электронных учебников и учебных пособий, распространение опыта в области ИКТ, обучение коллег и др.)	0-2	
<b>7. Эффективность воспитательной работы</b>	Эффективность профилактической работы (снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних, снижение количества «учетников», полный охват детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН в деятельности объединений дополнительного образования школы, района) Снижение уровня нарушений среди учащихся устава школы - внешний вид, курение, пропуски, опоздание, успеваемость (по результатам внутреннего мониторинга на уровне класса, школы). Полный охват учащихся группы риска в различных видах внеурочной деятельности (кружки, студии, секции, творческие объединения и др.)	0-3	<b>0-12</b>
	Эффективная работа с классными руководителями (по методическим, организационным вопросам, в вопросах взаимодействия, отчетности и др.)	0-3	
	Наличие возможностей для творческого развития учащихся (наличие (и их результативность) в школе клубов, творческих объединений, кружков; количество учащихся, занимающихся в творческих объединениях, кружках, рост количества учащихся - участников конкурсов, выставок, смотров всех уровней и рост количества учащихся - победителей, призеров конкурсов, смотров, выставок	0-3	
	Качественное проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-2	
	Эффективная организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, военно - патриотической работы, краеведческой	0-2	
	Высокий уровень проведения общешкольных мероприятий	0-2	
<b>8. Эффективность контрольно-</b>	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса, мониторинга образовательных достижений обучающихся	0-2	<b>0-10</b>

<b>диагностической деятельности</b>	(выполнение плана внутришкольного контроля, высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, выполнение рабочих программ, учебных курсов, дисциплин, модулей по курируемым образовательным областям. Организация контроля и диагностики учебно-воспитательной деятельности в учреждении		
	Посещение уроков, школьных мероприятий и подготовка рекомендаций по их итогам (в том числе в устной форме)	0-2	
	Высокое качество подготовки и организация мероприятий, по решению учредителя (или администрации района, Департамента образования и др.вышестоящих органов – психологическое тестирование, профориентационное тестирование, апробации ГИА и др)	0-2	
	Отсутствие обращений (директору) обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Качественная работа с обращениями граждан.	0-2	
	Качество подготовки публичного отчета (доклада) по итогам учебного года и самообследования – по итогам календарного года	0-2	
<b>9. Качественно ведение документации, отчетности</b>	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями. Своевременность заполнения школьной документации, мониторингов, баз данных, достоверность внесения данных. Своевременность разработки документов (программ, УП, мониторингов и т.п.).	0-3	<b>0-10</b>
	Качественное администрирование ГИС «Образование» или осуществления контроля за заполняемостью электронного журнала	0-3	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т. д.)	0-2	
	Своевременное наполнение сайта школы информацией (в соответствии с требованиями)	0-2	
<b>10. Повышение профессионального уровня</b>	Участие в конкурсах профессионального мастерства и результативность участия (муниципальный, региональный и федеральный уровень) – управленческий уровень	0-3	<b>0-8</b>
	Распространение опыта управленческой работы ( мастер-классы, выступления, конкурсы, конференции и т.п. на муниципальном, региональном, федеральном уровне)	0-4	
	Повышение квалификации (дополнительная курсовая подготовка, модульное обучение – более чем 3 раза в год)	0-1	
<b>Итого:</b>			<b>896.</b>
<b>Специалист по кадрам</b>			
<b>1. Результативность и эффективность деятельности</b>	Правильность документального оформления трудовых отношений в соответствии с нормативными требованиями (наличие замечаний/отсутствие замечаний)	0-2	<b>0-25</b>
	Своевременность и качество исполнения приказов и поручений руководства (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний оперативно и в полном объеме)	0-2	
	Уровень контроля за сроками исполнения документов, поручений руководителя (наличие документов, поручений, не исполненных в срок отсутствие документов, поручений, не исполненных в срок)	0-2	
	Полнота и своевременность регистрации документов (все документы регистрируются в сроки и в порядке, установленном в Инструкции по делопроизводству Учреждения, а также подлежат оперативной отправке либо передаче на исполнение лично или через сервер)	0-2	
	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации, своевременное предоставление отчетности и наполнения баз данных (наличие существенных замечаний наличие несущественных замечаний отсутствие замечаний)	0-2	

	Качественное ведение архивных документов	0-2	
	Качественное ведение личных дел работников и обучающихся	0-2	
	Высокая степень оперативности при работе с электронной почтой	0-2	
	Отсутствие замечаний при работе с гражданами (личный прием, оформление документов, по телефону – отсутствие жалоб)	0-2	
	Качественное ведение мониторинга награждения работников школы	0-2	
	Качественная работа в ЕЦИС (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний оперативно и в полном объеме)	0-1	
	Своевременное предоставление отчетности в Пенсионный фонд, в Центр занятости, органы социальной защиты, Управление образования и др.	0-2	
<b>Итого</b>			<b>256.</b>
<b>Системный администратор (технический специалист)</b>			
<b>1. Обеспечение бесперебойного функционирования программно-технических средств и локальной сети</b>	Содержание в порядке компьютерной техники, качественное и своевременное профилактическое обслуживание	<b>0-2</b>	<b>0-20</b>
	Оперативное устранение возникших неисправностей в работе компьютерной техники (без замечаний/более 2 замечаний)	<b>0-2</b>	
	Обеспечение технической поддержки подготовки и проведения уроков учителей-предметников, участия в вебинарах	<b>0-2</b>	
	Отсутствие замечаний со стороны персонала, своевременное планирование замены компьютерного парка (или комплектующих)	<b>0-2</b>	
<b>2. Ведение документации</b>	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации, своевременное предоставление отчетности и наполнения баз данных (наличие существенных замечаний наличие несущественных замечаний отсутствие замечаний)	<b>0-3</b>	
<b>3. Планирование и организация деятельности сотрудников школы и учащихся по использованию локальной сети и Internet</b>	Своевременная организация подготовки оборудования для использования в образовательном процессе локальной сети и сети Интернет (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний, отсутствие замечаний)	<b>0-2</b>	
	Качественное обеспечение функционирования контентной фильтрации (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний, отсутствие замечаний)	<b>0-2</b>	
	Отсутствие сбоев в работе Интернет и техники	<b>0-2</b>	
<b>4. Качественное обслуживание сервера</b>	Своевременное архивирование, обновление баз данных, разграничения прав доступа (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний, отсутствие замечаний)	<b>0-3</b>	
<b>Итого:</b>			<b>206.</b>
<b>Лаборант</b>			
<b>1. Результативность и эффективность деятельности</b>	Своевременная подготовка оборудования для лабораторных работ	0-2	<b>0-12</b>
	Своевременность и качество исполнения приказов и поручений руководства и заведующих кабинетами (наличие существенных замечаний, наличие несущественных замечаний оперативно и в полном объеме)	0-2	
	Поддержка оборудования, своевременная его замена	0-2	
	Высокая степень оперативности в работе	0-2	
	Отсутствие замечаний при работе с обучающимися, педагогами	0-2	
	Выполнение дополнительных поручений, не входящих в должностные обязанности	0-2	
<b>Итого</b>			<b>126.</b>

**Критерии и показатели эффективности деятельности работников  
МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца», работающих по договорам оказания платных услуг**

Критерии эффективности деятельности учителя	Показатели оценки эффективности деятельности	Степень достижения (балл)	Максимальный балл
<b>Воспитатель группы продленного дня (группы по присмотру и уходу за детьми)</b>			
<b>Качество предоставленной услуги</b>	Сохранение контингента в течение года месяца	0-1	<b>0-5</b>
	Высокая наполняемость группы (средняя наполняемость и выше)	0-1	
	Отсутствие задолженности по оплате договоров на оказание услуг	0-1	
	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями (наличие плана работы, выполнение плана, заполнение таблиц учета посещаемости, своевременная сдача таблиц для начислений, работа с квитанциями и др.)	0-1	
	Отсутствие обращений родителей, педагогов, обучающихся по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения данных ситуаций, отсутствие жалоб	0-1	
<b>Итого</b>			<b>56.</b>
<b>Педагог дополнительного образования (по договорам)</b>			
<b>Результативность и качество реализации образовательной деятельности</b>	Сохранение контингента в течение месяца	0-1	<b>0-5</b>
	Отсутствие задолженности по оплате договоров на оказание услуг	0-1	
	Качественная реализация двух и более программ (или работа в 2 группах)	0-1	
	Качественное ведение документации (наличие программ, выполнение программ, ведение журнала допобразования, заполнение таблиц учета посещаемости, своевременная сдача таблиц для начислений, работа с квитанциями и др.)	0-1	
	Высокая наполняемость групп (по среднесписочной посещаемости) – 20 и более	0-1	
<b>Итого</b>			<b>56.</b>

Приложение 2 к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании работников  
МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца»**

**1. Общие положения**

1.1. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику или группе работников за конкретные достижения в трудовой деятельности.

1.2. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа №1 г.Грязовца» (далее – Школа) в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников Школы к повышению качества образовательного процесса.

1.3. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение отдельных работ и заданий.

1.4. Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке школы к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного, спортивного и другого характера.

1.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;  
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в инновационной деятельности;  
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;  
отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений и  
вышестоящих органов;  
отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.6. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.7. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы и за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится (или переносится на другой период) в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

1.9. Размер премии устанавливается комиссией в пределах ассигнований на оплату труда без учета фактически отработанного времени.

1.10. Окончательное решение о премировании работников оформляется приказом директора на основании решения комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.11. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

## **2. Цели, задачи и порядок установления премий**

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины, а также выполнения муниципального задания.

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2. повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения трудовой дисциплины, выполнения муниципального задания;

2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

2.3. Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при наличии оснований.

2.4. Предложение о премировании работников образовательного учреждения выносят в комиссию по назначению стимулирующих выплат заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной, административно-хозяйственной работе и выборный профсоюзный орган.

2.5. Окончательное решение о премировании работников школы принимает директор на основании решения комиссии по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляет своё решение приказом.

## **3. Основания премирования работников школы (показатели премирования)**

3.1. **Общими основаниями** премирования работников школы являются:

3.1.1. образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

3.1.2. своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений администрации школы;

3.1.3. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

3.1.4. большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;

3.1.5. отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.6. высокий уровень исполнительской дисциплины.

## 3.2. Показателями премирования работников школы:

№	Условия премирования	Размер
	Подготовка победителей и призёров муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников, региональных олимпиад на приз Губернатора, муниципальной олимпиады младших школьников	От 500 до 5000 рублей (с учетом количества)
	Замещение уроков	На основании количества часов и установленной стоимости часа (от 0 до 250 руб. за час)
	Высокие результаты качества образования (показатели выше областных) и результаты, соотносимые с годовыми отметками, при проведении независимой оценки качества образования (ГИА, ВПР)	От 500 до 10000 рублей (с учетом количества)
	Эффективное осуществление наставничества	От 500 до 5000 рублей
	Выполнение отдельных поручений согласно приказам по школе или Управления образования (составление олимпиадных заданий, организация тестирования и др, в т.ч. подготовка школы к новому учебному году)	От 1000 до 25000 руб.
	Эффективная реализация проектов Программы развития школы, основных общеобразовательных программ НОО, СОО, ООО	От 500 до 25000 рублей
	Реализация корпоративных программ учреждения	От 500 до 15000 рублей
	Качественная организация дежурства по школе	От 500 до 3000 рублей
	Классным руководителям выпускных классов – 4, 9, 11 кл (1 раз в год) за качественную организацию выпускных мероприятий, подготовку документов для выдачи аттестатов	От 500-4000 рублей
	Эффективная организация курсовой подготовки в течение учебного года	От 500-3000 рублей
	Участие педагогического работника в качестве эксперта по защите итоговых проектов на уровне НОО, ООО и СОО	От 500-1500 рублей (за 1 участие, далее расчет по количеству участия)
	Воспитателям ГПД, работающим по договорам оказания платных образовательных услуг, при отсутствии задолженности по оплате договоров (до 10% группы за 2 и более месяца), за счет внебюджета назначается премия ежемесячно по итогам отчетного месяца на 10 число следующего месяца за качество реализации плана работы (с учетом фактически отработанного времени)	30 чел. и более в группе – 2500руб., 25 чел. и более – 2000 руб., 20 чел. и более – 1500 руб., 15 чел. и более – 1000руб.
12	Педагогам дополнительного образования, работающим по договорам по оказанию платных образовательных услуг, при отсутствии задолженности по оплате договоров (до 10% группы за 2 и более месяца), за счет внебюджетного фонда (или при наличии бюджетного на основании решения комиссии) назначается премия ежемесячно по итогам отчетного месяца на 10 число следующего месяца за качество реализации образовательной программы (с учетом фактически отработанного времени)	За каждого ребенка 4-14 лет (по среднесписочной наполняемости: 6-10 чел - 50 руб., 11-15 чел. – 70 руб., 16-20 чел. – 90 руб., 21-25 чел. – 110 руб., 26 и более – 130 руб.); за предпрофильную подготовку подростков 15-17 лет (по среднесписочной наполняемости: 6-10 чел - 105 руб., 11-15 чел. – 115 руб., 16-20 чел. – 125 руб., 21 и более – 135 руб.)
13	Педагогам-организаторам, работающим по договорам по оказанию платных образовательных услуг, при отсутствии задолженности по оплате договоров, за счет внебюджета назначается премия ежемесячно по итогам отчетного месяца на 10 число следующего месяца за качество работы	550 руб за праздник (независимо от количества организаторов)

3.3. Работники Школы премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию.

3.3.1 за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника (50 лет – в размере должностного оклада (ставки), 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет– в размере 50% должностного оклада (ставки).

3.3.2. за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам образовательного учреждения (до 1000 руб.);

3.3.3. в связи с награждением: медаль К.Д. Ушинского; медаль Л.С. Выготского; почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»; нагрудный знак «Почетный наставник»; нагрудный знак «За верность профессии»; нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»- 75 % должностного оклада (ставки); почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации – 50 % должностного оклада (ставки).