

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Горскинская основная общеобразовательная школа»

Согласовано:
Председатель
Управляющего Совета
_____ Сушенцева О.М.
«13» февраля 2015 г.

Утверждаю:
директор МБОУ «Горскинская основная
общеобразовательная школа»
_____ Кузьмин А.А.

приказ № 59/1 от 13.02.2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ГОРСКИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
(новая редакция)**

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации
_____ Ивкина Е.П.
«13» февраля 2015 г.

Принято
на общем собрании трудового
коллектива протокол № 2 от
«13» февраля 2015 года

Гурьевский район 2015 г.

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Горскинская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 10.07.1992г. № 3266-1 «Об образовании», Законом Кемеровской области от 28.12.2000г. № 110-03 «Об образовании в Кемеровской области», Постановлением Администрации Гурьевского муниципального района № 416 от 29.03.2011 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановлением Администрации Гурьевского муниципального района № 1016 от 25.06.2012 г. «О внесении изменений в постановление администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011 № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановлением Администрации Гурьевского муниципального района № 2070-П от 25.10.2012 г. «О внесении изменений в постановление от 29.03.2011 г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановлением Администрации Гурьевского муниципального района № 1613 от 26.08.2013 г. «О внесении изменений в постановление от 29.03.2011 г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановлением Администрации Гурьевского муниципального района № 66- П от 17.01.2014 г. «О внесении изменений в постановление от 29.03.2011 г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановлением Администрации Гурьевского муниципального района № 182- П от 03.02.2015 г. «О внесении изменений в постановление от 29.03.2011 г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района».

1.2. Целью настоящего Положения является сохранение отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников и регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Горскинская основная общеобразовательная школа» (далее - школа) на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Устава школы и требований коллективного договора.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Горскинская основная общеобразовательная школа» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;

- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) положения об установлении новых систем оплаты труда работников, утвержденного постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 28.03.2011г. № 408 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района»;
- 8) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 г. № 120 «О введение новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 10) согласования с первичной профсоюзной организацией школы.

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом, первичной профсоюзной организацией школы и утверждается директором школы. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке. Данное положение вступает в силу с 01.01.2015 г.

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского муниципального района, уменьшается только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников школы (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

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

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

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

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников школы

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников школы, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания,

предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского муниципального района, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

Компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень обязательных выплат компенсационного характера приведен в Приложении № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку), и составляет 65 процентов;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала 32 процента.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Горскинская ООШ» и согласовываются с первичной профсоюзной организации и Управляющим советом школы.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Горскинская ООШ» приведено в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности также направляются учреждением на стимулирующие выплаты.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 3 процента от фонда оплаты труда учреждения и определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников школы включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень населенных пунктов Гурьевского муниципального района, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП=(Ор) +((Ор)X(K2+K3))+((Ор)X(K4))+КВ+СВ, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$$Ор = (О \times K1) \times Kс, \text{ где:}$$

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Kс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Kс=1,25;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

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

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам, согласно Приложения № 6 к настоящему Положению, в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

Специалистам и служащим учреждений, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях. В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, $K_c=1,25$.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) согласно Приложения №1 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

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

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в Приложении № 1 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

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

2.2.6. Настоящим Положением предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

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

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

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

где:

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

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

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

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

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

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников школы, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее, педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс) исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

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

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

– изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

где:

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

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.i – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

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

(учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

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

2.6.6. Учителям, которым не обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

2.6.7. Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени. Расчетным периодом считать календарный год.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

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

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

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

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

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

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

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и связана с классным руководством, проверкой письменных работ, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

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

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

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

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

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

2.8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда работников МБОУ «Горскинская ООШ» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам специальной оценки

условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

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

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

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

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

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

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется 35,3 процентов от фонда оплаты труда школы. При этом на стимулирующие выплаты учителям направляется 32,1 процента от фонда оплаты труда учителей, а на стимулирующие выплаты прочему персоналу 45,3 процента от фонда оплаты труда прочего персонала.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Горскинская ООШ», согласованном с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом школы.

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

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

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, и заместителей директора школы

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$$\text{ДО рук} \leq \text{ЗП ср. осн. перс.} \times \text{Кот},$$

где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

ЗП ср. осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Кот – коэффициент, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей подведомственных учреждений устанавливаются Управлением образования администрации Гурьевского муниципального района. Для директора МБОУ «Горскинская ООШ» установлена 1-я группа – коэффициент 1,8.

5.3. К должностному окладу руководителя учреждения установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется учредителем.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу установлен только на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда, утвержденного учредителем, согласованного с профсоюзным комитетом и Советом управления.

5.5. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (3 процента), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

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

Должностные оклады заместителей директора Школы, устанавливается в следующем порядке:

- заместитель директора по УВР - 80 процентов от оклада руководителя;
- заместитель директора по БЖ - 80 процентов от оклада руководителя.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются настоящим Положением и устанавливаются в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются настоящим Положением.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в абсолютных размерах.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала по видам предоставляемых услуг и работ для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников. Работник, работающий в организации на одну, более чем одну ставку (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, по видам предоставляемых услуг и работ работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

7. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

Приложение № 1 к
Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Горскинская основная общеобразовательная школа»

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

Категория почетных званий	Размер повышаю щих коэффици ентов
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР	0,1

Приложение № 2 к
Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Горскинская основная общеобразовательная школа»

РАЗМЕРЫ
компенсационных выплат к ставкам и должностным окладам
работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Горскинская основная общеобразовательная школа»
(Все выплаты установлены на учебный год)

№	Выплаты	В процентах от тарифной ставки или размер выплаты в рублях
<i>1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (Учителя)</i>		
1.1.	За классное руководство: При накопляемости в классе от 10 до 15 уч-ся от 16 до 20 более 20	400 500 600
1.2.	Проверка тетрадей:	
	русский язык, литература	15% (от педнагрузки)
	математика, иностранный язык, обучение на дому	10% (от педнагрузки)
	начальные классы (в т.ч. обучение на дому)	10% (от ставки)
	черчение, химия, география, физика биология, природоведение, история, обществознание, ИЗО	5% (от педнагрузки)
1.3.	За заведование учебным кабинетом	5% (от ставки)
1.4.	За заведование спортивным залом	5% (от ставки)
1.5.	За заведование мастерскими	5%
1.6.	За руководство методическими объединениями школьный уровень районный уровень	5% (от ставки) 7% (от ставки)
1.7.	За выполнение функций классного руководителя	Установить выплаты за выполнение функций классного руководителя в классе, из расчета не менее 1000 рублей в месяц в классах с наполняемостью 14 человек и более общеобразовательных учреждений работающим по образовательным программа начального общего и основного общего образования, расположенных в сельской местности. В классах с меньшей

		наполняемостью размер выплат классному руководителю уменьшается пропорционально численности учащихся
<i>2. Прочий персонал</i>		
2.1.	Доведение заработной платы до МРОТ	согласно расчета
2.2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
2.3.	За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов)	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время - на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки

		заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов соответствующем календарном году
--	--	--

Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается администрацией школы, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, и оформляется приказом директора школы.

Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа директора школы, по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы.

Приложение № 3 к
Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Горскинская основная общеобразовательная школа»

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Горскинская основная общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Горскинская основная общеобразовательная школа» Гурьевского района Кемеровской области (далее - школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

1.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда для учителей и других работников установлен отдельно и составляет для учителей 59%, для прочего персонала 41 % от стимулирующего фонда учреждения. Фонд на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

Для учителей:

- премиальные выплаты по итогам работы (70,7%);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (21%);
- выплаты за качество выполняемых работ (1%);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (4,3%);
- иные поощрительные выплаты и разовые выплаты (не более 3 %, при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения).

Для других работников:

- премиальные выплаты по итогам работы (69,2%);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (25%);
- выплаты за качество выполняемых работ (0,8%);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (2,7%);
- иные поощрительные выплаты и разовые выплаты (2,3%, при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения).

1.3. Премирование производится в соответствии с указанным Положением, утверждается директором школы, по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы и Управляющим советом.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Горскинская ООШ» распространяется на всех работников учреждения, исключая руководителя.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы на определенный срок (далее - премий) работникам школы из средств стимулирующего фонда осуществляется Комиссией по премированию, образованной в школе с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации .

В состав премиальной комиссии входят:

- представитель администрации школы;
- председатель профсоюзного комитета (или его представитель);
- представитель Управляющий Совет школы;
- 2-3 рядовых члена коллектива, в том числе: из вспомогательного, обслуживающего персонала.

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

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы работникам школы, устанавливаются по итогам предыдущего месяца, на срок один месяц и максимальными размерами не ограничиваются. Для вновь принятых работников возможность получения стимулирующих выплат по итогам работы возникает после отработки одного календарного месяца.

2.4. Каждой категории работников устанавливаются показатели стимулирования, согласно Приложения № 5 настоящего Положения.

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в настоящем Положении.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

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

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

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

2.5. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения составляет для учителей - 100 баллов, для прочего персонала – 50 баллов, обслуживающий персонал (сторожа, рабочий по обслуживанию здания) – 10 баллов.

2.6. В срок до 15 числа следующего месяца за отчетным, работники школы сдают портфолио. Администрация школы готовит и выносит на обсуждение в Комиссию по премированию предложения по премированию с приложением аналитической информации и оценочных листов показателей деятельности всех работников школы (приложение № 5).

Оценочный лист показателей деятельности работника содержит информацию о :

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования, установленных настоящим положением для категории работника;

- набранной сумме баллов;

- набранной сумме баллов по группе качества каждого работника школы;

- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения;

Аналитическая информация в целом по учреждению должна содержать данные о :

- общей сумме набранных баллов всеми работниками школы;

- размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам (с приложением расчета);

- «стоимости» одного балла по школе (с приложением расчета).

-размере причитающейся премии по каждому работнику школы с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла;

2.7. Оценочный лист заполняется на каждого работника школы, в котором указываются его показатели стимулирования в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем курирующим данное направление деятельности заместителем, руководителем методического объединения, после этого руководителем учреждения.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания премиальной комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.8. «Стоимость» одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам школы.

Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла, набранного количества баллов и фактически отработанных дней в течении месяца.

2.9. Премиальная комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер премий персонально по каждому работнику школы.

Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии.

Заверенная копия протокола передается директору школы.

2.10. После согласования с премиальной комиссией, производится согласование результатов с председателем Управляющего Совета.

2.11. Работники школы имеют право присутствовать на заседании комиссии по премированию, давать необходимые пояснения.

2.12. Итоги премирования утверждаются приказом директора школы, с приложением заверенных копий протоколов.

2.13. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

2.14. Основанием для лишения премии являются привлечение работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на тот расчетный период, в котором допущено нарушение.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

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

- специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждения – соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

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

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

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

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

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

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

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом школы по должностям работников.

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

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

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при согласовании с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом школы. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в Приложении № 4 Положения об оплате труда работников МБОУ «Горская ООШ».

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам школы приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом школы в виде единовременных премий в случаях:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия (в т.ч. отличник и почетный работник образования) Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

- награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

4.2. Размер и условия назначения выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении, согласно пункта 3 Приложения № 4, настоящего Положения.

5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом школы в виде премий.

5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам в виде ежемесячных доплат.

5.3. Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в абсолютном значении, согласно пункта 4 Приложения № 4, настоящего Положения.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом школы в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении (в рублях).

Порядок, размеры, условия назначения и основания выплат регламентируются настоящим положением, согласно пункта 5 Приложения № 4, настоящего Положения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Приложение № 4 к
Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Горскинская основная общеобразовательная школа»

Перечень разовых и постоянных стимулирующих выплат:

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер выплат в рублях
1.	Постоянные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	За выполнение обязанностей ответственного за обеспечение безопасности школьного маршрута	1000
1.2.	За выполнение обязанностей старшего школьного маршрута	2000
1.3.	За работу по предоставлению статистической отчетности КПО и АИС	1000
1.4.	За работу с сайтом школы	500
1.5.	За выполнение обязанностей ответственного за организацию школьного питания	2000
1.6.	За работу в профсоюзном комитете школы	200
1.7.	За выполнение обязанностей председателя школьного профсоюзного комитета	500
1.8.	За выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство	300
1.9.	За выполнение обязанностей субкассира	300
1.10.	За организацию внеклассной работы по физическому воспитанию	1000
1.11.	За организацию и проведение общешкольных мероприятий с обучающимися	3000
1.12.	За организацию работы ученического самоуправления	500
1.13.	За музыкальное сопровождение школьных мероприятий	500
1.14.	За проведение утренней физической зарядки с обучающимися	300
1.15.	За работу с библиотечным фондом школы	2000
1.16.	Подготовку и обслуживание лабораторного оборудования в учебном процессе	200
1.17.	Обслуживание компьютеров в кабинете информатики	400
1.18.	За организацию работы на пришкольном участке	500
1.19.	За организацию работы по делопроизводству	1000
2.	Разовые стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.	Участие в проведении летней оздоровительной компании	1000 руб.
2.2.	Выполнение работ по подготовке помещений школы к новому учебному году	1000 руб.
2.3.	Повышение профессионального уровня педагогов (профессиональная переподготовка)	1000 руб.
2.4.	Проведение на высоком методическом уровне открытых уроков для педагогических работников школы, района, области	500 руб.
2.5.	Проведение на высоком методическом уровне внеклассных мероприятий для обучающихся (смотров, КВН и других)	500 руб.
2.6.	Результативная подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, выставкам, соревнованиям и т.д.	500 руб.
2.7.	Реализация мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	500 руб.

2.8.	Проведение на высоком уровне методических, предметных семинаров для педагогических работников школы, района, области	500 руб.
3.	Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ	
3.1.	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Самый классный классный»	5000 руб.
3.2.	Участие в профессиональных конкурсах	1000 руб.
3.3.	Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области за высокие показатели профессиональной деятельности	2000 руб.
3.4.	Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Администрации Гурьевского муниципального района Кемеровской области, «Управление образования АГМР» за высокие показатели профессиональной деятельности	1000 руб.
3.5.	Лауреату районного этапа профессионального конкурса «Учитель года»	10000 руб.
3.6.	Победителю районного этапа профессионального конкурса «Учитель года»	15000 руб.
4.	Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в школе	
4.1.	Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работе в школе: до 15 лет	200 руб.
4.2.	Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работе в школе: от 15 до 20 лет	250 руб.
4.3.	Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работе в школе: свыше 20 лет	300 руб.
5	Иные поощрительные выплаты	
5.1.	Премии к определенным датам	
5.1.1	к юбилейным датам школы	500 руб.
5.1.2	к праздничным дням	500 руб.
5.1.3	к профессиональному празднику	500 руб.
5.2.	Материальная помощь	
5.2.1	к рождение ребенка	1000 руб.
5.2.2	к юбилейным датам работника (25,30,35,40,45,50, 55, 60, 65, 70 лет)	1000 руб.,
5.2.3	свадьба работника	1000 руб.,
5.2.4	погребение близких родственников (родителей, детей)	2000 руб.;
5.2.5	приобретение дорогостоящих медикаментов	2000 руб.

Приложение № 5 к
Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Горькинская основная общеобразовательная школа»

Показатели эффективности деятельности учителя обще образовательной организации (1-4 класс)							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источник данных
2	Раздел1 обеспечение доступности качественного образования.						
1	Результаты независимой оценки качества образования	Устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			15		
		Доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам к численности учащихся класса, участвовавших в мониторинге	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие (для учителей, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности учащихся, выполнявших административные контрольные работы по предмету за полугодие	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР
		Уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению	Отношение численности учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга показавших положительную динамику уровня адаптации к обучению к общей численности учащихся 1-го класса	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР (психолога)

1	Качество освоения образовательных программ	устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			15		
	Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ	Отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5» к общей численности учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету		от 30% до 49%- 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР
	Уровень обученности учащихся 1-х классов	Отношение численности учащихся 1-го класса, показавших положительную динамику сформированности универсальных учебных действий по результатам административного мониторинга, к общей численности учащихся 1 класса		от 30% до 49% 7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	15	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР
	раздел 2 Задачи						
2	Раздел 2.1. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования						
1	Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Устанавливается 2 индикатора по специфике педагога			20		
		Наличие победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьников	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов по данному показателю – 10 баллов.	победитель - 5 баллов призер - 3 балла	10	Один раз в год	Протокол результатов олимпиады

		Наличие победителей и призеров Международных, Всероссийских, областных, муниципальных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.	Международный уровень: очная форма победитель - 10 баллов; призер - 9 баллов; заочная форма: победитель - 7 баллов призер - 6 баллов Всероссийский уровень: очная форма победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; заочная форма победитель - 5 баллов призер - 4 балла областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера
--	--	---	---	---	----	----------------	----------------------------

		Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10.	Всероссийский уровень: победитель 10 баллов; призер 9 баллов; Областной уровень: победитель 8 баллов; призер 7 баллов; Муниципальный уровень: победитель 6 баллов; призер 5 баллов;	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера
1	Профессиональный рост учителя	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов	10	расчетный период	сертификат
		Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования Максимальное количество баллов по данному показателю - 15	Всероссийский уровень 8 баллов; Областной уровень 6 баллов; Муниципальный уровень 4 баллов; но не более 15 баллов	15	Один раз в год	копии публикаций
		Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, областных(муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: "Учитель года", "Новая волна", "Педагогические таланты Кузбасса", ""Лучший педагог - наставник"	Наличие диплома победителя, призера	Всероссийский уровень победитель 15 баллов, призер 12 баллов; Областной уровень: победитель 10 баллов; призер 7 баллов; участник 5 баллов; муниципальный уровень:	15	Один раз в год	диплом победителя, призера

				победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла			
		Проведение открытых уроков, мастер классов, выступления на конференциях, семинарах	Наличие свидетельства, сертификата. Максимальное количество баллов - 10.	Всероссийский уровень 10 баллов; Областной уровень 8 баллов; Муниципальный уровень 6 баллов; Школьный 4 балла	10	Один раз в год	Свидетельство, сертификат

Показатели эффективности деятельности учителя общеобразовательной организации (5-9 класс)

	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценки в баллах	период исчисления	источник данных
Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.							
1	Результаты независимой оценки качества образования	Устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога					
		Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой или подтвердивших отметку "5"	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой или подтвердивших отметку "5", к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5»	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5» к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по обязательным предметам	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору, к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по этому предмету	от 60% до 69% - 7 баллов; от 70% до 89% - 10 баллов; от 90% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» ра-боту в рамках мониторинга предметных достижений	Отношение численности учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся 8-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	математика: от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов русский язык: от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

	<p>Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)</p>	<p>Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности учащихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие, чел</p>	<p>I группа (математика, алгебра, геометрия, физика, химия) от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов II группа (русский язык, литература, иностранный язык, биология) от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов III группа (астрономия, история, обществознание, МХК, информатика, экономика, ИЗО, география) от 50% до 69% - 7 баллов от 70% до 89% - 10 баллов от 90% до 100% - 15 баллов IV группа (ОБЖ, физкультура, музыка) от 70% до 79% - 7 баллов от 80% до 89% - 10 баллов, 90% до 100% - 15 баллов</p>	<p>15</p>	<p>Два раза в год</p>	<p>Информация областного центра мониторинга качества образования</p>
--	--	---	---	-----------	-----------------------	--

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

раздел 2. Задачи						
Раздел 2.1. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования						
Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Устанавливается 2 индикатора по специфике педагога					
	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов – 10.	1 уровень: победитель 10 баллов призер 9 баллов, 2 уровень: победитель 8 баллов призер 7 баллов; 3 уровень: победитель 6 баллов, призер 5 баллов	10	Один раз в год	диплом победителя, призера
	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований (для учителей ИЗО, технологии, музыки, физической культуры)	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10.	Международный уровень: очная форма победитель - 10 баллов; призер - 9 баллов; заочная форма: победитель - 7 баллов призер - 6 баллов Всероссийский уровень: очная форма победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; заочная форма победитель - 5 баллов призер - 4 балла областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера

	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов – 10.	Всероссийский уровень победитель 10 баллов призер 9 баллов Областной уровень победитель 8 баллов призер 7 баллов Муниципальный уровень победитель 6 баллов призер 5 баллов, но не более 10	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера
Профессиональный рост учителя	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень 10 баллов; Муниципальный уровень 5 баллов	10	Расчетный период	сертификат
	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 15	Всероссийский уровень 7 баллов; Областной уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов;	15	Один раз в год	копии печатных материалов
	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, областных(муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: "Учитель года", "Новая волна", "Педагогические таланты Кузбасса", ""Лучший педагог - наставник"	Наличие диплома победителя, призера	Всероссийский уровень победитель 15 баллов, призер 12 баллов; Областной уровень: победитель 10 баллов; призер 7 баллов; участник 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла	15	Один раз в год	диплом победителя, призера

		Проведение открытых уроков, мастер классов, выступления на конференциях, семинарах	Наличие свидетельства, сертификата. Максимальное количество баллов - 10.	Всероссийский уровень 10 баллов; Областной уровень 8 баллов; Муниципальный уровень 6 баллов; Школьный 4 балла	10	Один раз в год	Свидетельство, сертификат
--	--	--	--	--	----	----------------	---------------------------

Показатели стимулирования заместителя руководителя по УВР

число показателя	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета		цена балла	период исчисления	источник данных
2	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				30		
1.1.	Рейтинг образовательных организаций	Место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	В зависимости от места в кластерной группе (письмо ДОиН от 26.03.14 г. № 1695/06)	10	1 раз в год	Данные мониторинга образовательной организации
1.2.	Удовлетворенность качеством образования	Место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов (письмо ДОиН от 16.04.14 г. № 2192/06)	10	1 раз в год	Результаты анкетирования
1.3		Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5»	$D_{9ок} = \frac{Ч_{9ок}}{Ч_{9оо}} \cdot 100\%$, где D _{9ок} - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %; Ч _{9ок} – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.; Ч _{9оо} - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ГИА-9, чел	от 40% до 59% 6 баллов; от 20% до 39 % 4 балла; от 10 % до 19 % 2 балла от 60% до 79% 8 баллов; от 80% до 100% 10 баллов	10	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

раздел 2 Задачи							
Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования					20		
	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, победителей и призеров научно-практических конференций утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней	Нур.=n1X10+n2X9+n3X8+n4X7+ n5X6+n6X5 где:Нур. – количество победителей и призеров олимпиад, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней, чел.;n1 – количество победителей олимпиад 1 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n2 - количество призеров олимпиад 1 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n3 - количество победителей олимпиад 2 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n4 - количество призеров олимпиад 2 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n5 - количество победителей олимпиад 3 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;n6 - количество призеров олимпиад 3 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатомМаксимальное количество баллов – 10.	Всероссийский уровень:победитель -5, призер 4;Областной уровень: победитель 4, призер - 3;Муниципальный уровень: победитель- 3, призер 2	5	Один раз в год	диплом победителя, призера	
	Профессиональный рост						

		Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие действующего сертификата Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 15	Региональный уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов; Всероссийский уровень 5 баллов; Областной уровень 4 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов;	5 5	Расчетный период Один раз в год	сертификат копии печатных материалов
		Результативное участие педагогов школы в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера	Всероссийский уровень: победитель -5, призёр 4; Областной уровень: победитель 4, призёр - 3; Муниципальный уровень: победитель- 3, призёр 2	5	Один раз в год	диплом победителя, призера
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета		цена балла	период исчисления	источник данных
2	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				20		
1.1.	Рейтинг образовательных организаций	Место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	В зависимости от места в кластерной группе (письмо ДОиН от 26.03.14 г. № 1695/06)	10	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
1.2.	Удовлетворенность качеством образования	Место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов (письмо ДОиН от 16.04.14 г. № 2192/06)	10	1 раз в год	результаты анкетирования

Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования				30		
2.1. Создание условий для эффективности образовательного процесса	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие предписаний	Роспотребнадзора -3 балла, Госпожнадзора - 3 балла, ГИБДД - 3 балла, антитеррор 3 балла, охрана труда 3 балла Своевременно устранены по каждому показателю -2 балла	15	1 раз в год	акт приёмки школы, акты проведённых проверок, справки по итогам проверок
Профессиональный рост						
	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов;	5	Расчетный период	сертификат
	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню.	Всероссийский уровень 5 баллов; Областной уровень 4 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов;	5	Один раз в год	копии печатных материалов
	Результативное участие педагогов школы в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера	Всероссийский уровень: победитель -5, призер 4;Областной уровень: победитель 4, призер - 3;Муниципальный уровень: победитель- 3, призер 2	5	Один раз в год	диплом победителя,призера

Показатели стимулирования заместителя руководителя по безопасности

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	цена балла	период исчисления	источник данных	
2	Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.				20		
1.1.	Рейтинг образовательных организаций	Место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	В зависимости от места в кластерной группе (письмо ДОиН от 26.03.14 г. № 1695/06)	10	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
1.2.	Удовлетворенность качеством образования	Место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов (письмо ДОиН от 16.04.14 г. № 2192/06)	10	1 раз в год	результаты анкетирования
Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования					30		
	2.1. Создание условий для эффективности образовательного процесса	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие предписаний	Роспотребнадзора -3 балла, Госпожнадзора - 3 балла, ГИБДД - 3 балла, антиррор 3 балла, охрана труда 3 балла Своевременно устранены по каждому показателю -2 балла	15	1 раз в год	акт приёмки школы, акты проведённых проверок, справки по итогам проверок
	Профессиональный рост						
		Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов;	5	Расчетный период	сертификат

	<p>Публикация методических разработок, статей по вопросам образования</p>	<p>Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню.</p>	<p>Всероссийский уровень 5 баллов; Областной уровень 4 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов;</p>	5	Один раз в год	копии печатных материалов
	<p>Результативное участие педагогов школы в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера</p>	<p>Всероссийский уровень: победитель -5, призёр 4;Областной уровень: победитель 4, призёр - 3;Муниципальный уровень: победитель- 3, призёр 2</p>	5	Один раз в год	диплом победителя, призера

Показатели стимулирования старшего вожатого

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования				20		
1.1.	Рейтинг образовательной организации	Место расположения организации в общем рейтинге аналогичных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	В зависимости от места в кластерной группе (письмо ДОиН от 26.03.14 г. № 1695/06)	10	Ежегодно на начало учебного года	Данные мониторинга организации
1.2.	Удовлетворенность населения	Место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов	10	Ежегодно на начало учебного года	Данные анкетирования по удовлетворенности
2.	Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования				30		
2.1.	Удельный вес учащихся, участвующих в конкурсных мероприятиях различного уровня (без учета внутренних мероприятий)	Соотношение численности учащихся, участвующих в конкурсных мероприятиях различного уровня к общей численности учащихся в организации (в процентах)	Численность учащихся, участвующих в конкурсных мероприятиях различного уровня к общей численности учащихся в организации * 100%	Всероссийский 10% и более 10 баллов; областной 20% и более 8 баллов; 10-19% 7 баллов; 1-9% 6 баллов; муниципальный 30% и более 5 баллов; 20-29 4 балла; 10-19% 3 балла; 1-9% 2 балла	10	Один раз в год	Протоколы конкурсных мероприятий, грамоты, сертификаты, диплом и т.д.

2.2.	Профессиональный рост	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 балла;	5	Расчетный период	сертификат
		Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 10	Всероссийский уровень 10 баллов; Областной уровень 8 баллов; Муниципальный уровень 6 баллов;	10	Один раз в год	копии печатных материалов
		Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера	Победитель 5 баллов; Призер 3 балла;	5	Один раз в год	диплом победителя, призера

Показатели эффективности деятельности завхоза общеобразовательной организаций

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
1	Раздел 1 обеспечение доступности качественного образования.				10		
	Рейтинг образовательных организаций	Место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	В зависимости от места в кластерной группе	10	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
Раздел 2. Результативность и качество работы					40		
	2.1. Создание условий для эффективности образовательного процесса	Отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие предписаний	Роспотребнадзор -5 баллов, Госпожнадзора - 5 баллов, по итогам инвентаризации - 5 баллов	15	1 раз в год	акт приёмки школы, акты проведённых проверок, справки по итогам проверок
	2.2. Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов	Обеспечение экономии денежных средств школы	Наличие экономии имеющихся ресурсов	Холодное водоснабжение -3 балла, электроснабжение -3 балла, услуги связи - 3 балла, теплоснабжение -3 балла	12	2 раза в год	справки по расходованию лимитов
		привлечение внебюджетных средств	от 5 тысяч рублей	пополнение материально-технической базы организации	3	2 раза в год	договоры о сотрудничестве, финансовые отчёты, акты дарения, передачи
	2.3. Профессиональный рост	Прохождение курсовой подготовки	Наличие действующего сертификата, диплома	На период действия сертификата, диплома	5	1 раз в год	сертификат, диплом
		Обращения по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие фактов жалоб и обращений участников образовательного процесса	Дисциплина труда, уровень решения конфликтных ситуаций	5	2 раза в год	выписка из журнала регистраций жалоб

Показатели эффективности деятельности водителя школьного автобуса общеобразовательной организации

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
2	Раздел 1 Качественные показатели труда				40		
1	Результативность деятельности работника	Количество замечаний по итогам работы	Отсутствие замечаний по итогам работы	Заполнение путевых листов -5 баллов, норма расходования бензина - 5 баллов	10	2 раза в год	справки контролирующего органа
2		Отсутствие замечаний проверяющих органов	Отсутствие предписаний	Органами технадзора по ПДД - 5 баллов, техническое состояние автобуса при прохождении техосмотров -5 баллов	10	2 раза в год	акты предписаний, справки контролирующего органа
3		соблюдение техники безопасности при перевозках учащихся	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, нарушений при перевозках учащихся	соблюдение скоростного режима - 2 баллов, отсутствие жалоб участников образовательного процесса - 2 баллов, отсутствие происшествий 6 баллов	10	2 раза в год	справки контролирующих органов, акты предписаний, выписки из журнала регистрации жалоб
4		Поддержание транспортного средства в технически исправном состоянии	Осуществление самостоятельного ремонта автобуса	Текущий ремонт 5 баллов, капитальный ремонт 10 баллов	10	2 раза в год	справки администрации школы
	Раздел 2.1.Профессионально-личностное совершенствование работника				10		
1	Повышение профессиональной компетенции	Прохождение курсовой подготовки	Наличие сертификата, диплома	На период действия сертификата, диплома	10	один раз в год	сертификат, диплом

Показатели эффективности деятельности рабочего по обслуживанию здания общеобразовательной организации

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
2	Раздел 1 Качественные показатели труда				10		
1	Результативность деятельности работника	Количество замечаний по итогам работы	Отсутствие замечаний по итогам работы	По выполнению поручений администрации школы - 3 баллов, обращение участников образовательного процесса - 3 баллов, отсутствие замечаний контролирующих органов (завхоза) - 4 баллов	10	2 раза в год	справки контролирующего органа (завхоза)

Показатели эффективности деятельности сторожа общеобразовательной организации

число показател	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
2	Раздел 1 Качественные показатели труда				10		
1	Результативность деятельности работника	Количество замечаний по итогам работы	Отсутствие замечаний по итогам работы	По выполнению поручений администрации школы - 3 баллов, обращение участников образовательного процесса - 3 баллов, отсутствие замечаний контролирующих органов (завхоза) - 4 баллов	10	2 раза в год	справки контролирующего органа (завхоза)

Приложение № 6 к
 Положению об оплате труда работников муниципального
 бюджетного общеобразовательного учреждения
 «Горская основная общеобразовательная школа»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
	1 квалификационный уровень	3125		
	Старший вожатый (высшее образование без предъявления требований к стажу работы)	3125	1,4298	4468
	4 квалификационный уровень	3125		
	Учитель (высшее образование, без предъявления требований к стажу)	3125	1,5733	4916
	Учитель (II квалификационная категория)	3125	1,6863	5251
	Учитель (I квалификационная категория)	3125	1,8231	5697
	Учитель (высшая квалификационная категория)	3125	1,9666	6145

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
	2 квалификационный уровень	2460		

	Заведующий хозяйством (среднее специальное образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее одного года)	2460	1,3636	3354
--	--	------	--------	------

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2237		
	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	2237	1,05	2349
	Сторож	2237	1,05	2349
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	4 квалификационный уровень	2460		
	Водитель школьного автобуса	2460	1,7732	4362

Примечание:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работу по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.