



КОПИЯ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №24»**

**ПРИКАЗ**

01 декабря 2020

187

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 24»**

В целях определения порядка установления оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №24», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести с 01.10.2020 в действие Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24 (приложение).

2. Признать утратившими силу приказ директора МБОУ СОШ №24 от 01.06.2018 № 53-3 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24» (с изменениями от 18.06.2018 № 55-2, от 21.09.2018 № 123-1, от 26.04.2019 № 51, от 27.09.2019 № 122, от 15.01.2020 № 10-1, от 22.04.2020 № 84-2, от 28.05.2020 № 93, от 28.05.2020 № 93.1, от 03.08.2020 № 119-1, от 30.10.2020 № 171-2).

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.Э.Азиева

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

к приказу от 01.12.2020г. № 187

«Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24»»

---

Заместитель директора по УВР

Воткина /Т.В.Ефимова  
«01» декабря 2020г.

Заместитель директора по УВР

Щербаков /Ю.Р.Щербакова  
«01» декабря 2020г.

Заместитель директора по ВР

Бондарь /Т.М.Бондарь  
«01» декабря 2020г.

Заместитель директора по АХР

Горохова /Е.И.Горохова  
«01» декабря 2020г.

Главный бухгалтер

Зеленкина /Л.В.Зеленкина  
«01» декабря 2020г.

Председатель первичной профсоюзной организации

Овсянникова /Е.Д. Овсянникова  
«01» декабря 2020г.

Представитель выборного представительного органа трудового коллектива

Козлова /З.В.Козлова  
«1» декабря 2020г.

Исполнитель: инспектор по кадрам

Мухаметшина /Н.Р.Мухаметшина

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБОУ СОШ № 24  
от 01 декабря 2020 № 187

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 24»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №24» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озерского городского округа от 28.10.2008 № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которые в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №24» (далее именуется - организация), подведомственного Управлению образования администрации Озерского городского Челябинской области (далее именуется - Управление образования).

2. Система оплаты труда работников организации (далее именуются - работники) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и

профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

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

8) мнения представительного органа работников организации.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);

2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации.

4. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденного Управлением образования администрации Озерского городского округа, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – фонд оплаты труда).

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Руководитель организации в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют перераспределение средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы работников в структуре заработной платы в организации составляли не ниже 70 процентов.

## **II. Основные условия оплаты труда**

7. Размер оклада (должностного оклада) работника организации, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям №№ 1 - 4 к настоящему Положению.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

8. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогическим работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

9. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

11. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением в пределах фонда оплаты труда.

12. Работникам образовательной организации могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее – персональный повышающий коэффициент).

Персональный повышающий коэффициент (далее – ППК) устанавливается на основании локального нормативного акта организации с учетом представительного органа работников организации и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер ППК до 3.

ППК устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на ППК.

Применение ППК не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

### **III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

13. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу в другой образовательной организации, осуществляемая на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников;

6) за время работы в каникулярный период, в период дистанционной работы, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

15. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты**

16. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

3) за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 13 настоящего Положения;

4) за часы педагогической работы с обучающимися на дому.

17. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

21. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах – рублях, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского городского округа,

Компенсационные выплаты распространяют свое действие на время работы в каникулярный период, в период дистанционной работы, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

22. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение №5).



23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты работникам, осуществляемые до минимального размера оплаты труда (надбавка до МРОТ);

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, с проверкой письменных работ, заведованием учебным кабинетом, лабораторией, учебными мастерскими, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных (Приложение № 5);

24. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в размере 1,3.

26. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы - двойного размера часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное

время» и составляет 40 процентов часовой тарифной ставки заработной платы (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7) доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, предусматривается коллективным договором, или соглашениями, или локальными нормативными актами организации.

27. К выплатам, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации, относятся:

1) надбавка за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

2) надбавка за осуществление индивидуального обучения на дому с обучающимися, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться на общих основаниях в общеобразовательных организациях;

3) выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и конкретный размер выплаты, определяется приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников.

Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

27.1 Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе по адаптированным основным общеобразовательным программам производится в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах с учетом

установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний).

На денежное вознаграждение за классное руководство начисляется районный коэффициент в следующих размерах:

1,3 – в организациях, расположенных в зоне закрытого города Озерска;

Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам за фактически отработанное время независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника организации с его письменного согласия приказом организации.

Учет выплаты денежного вознаграждения за классное руководство в организации осуществляется в отдельной ведомости начисления заработной платы работникам.

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

28. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в настоящем Положении об оплате труда работников организации, утверждаемом руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

29. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников организации, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми оставшимися без

попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, участка), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

надбавка молодым специалистам;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

30. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №№ 6 - 9 к настоящему Положению и локальными нормативными актами организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации на основании листа самооценки труда работника организации (приложение № 11), утверждаемого приказом руководителя организации.

Выплаты стимулирующего характера распространяют свое действие на время работы в каникулярный период, в период дистанционной работы, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат, принятых с учетом мнения представительного органа работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации; ежемесячно для работников оплачиваемых из местного бюджета, ежеквартально для работников оплачиваемых из областного бюджета и за год (премии по итогам года).

Листы самооценки работник заполняет самостоятельно и предоставляет в комиссию по стимулирующим выплатам до 20 числа каждого последующего месяца квартала. При непредставлении листов самооценки сотрудником до заседания комиссии стимулирующие баллы работнику не начисляются.

Листы самооценки работников, с момента предоставления в комиссию по стимулирующим, - хранятся один календарный год. Уничтожение листов самооценки за предыдущий год производится 30 января текущего года.

Порядок определения размера стимулирующих выплат:

определяется объём стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам труда работников организации.

на основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников организации производится подсчёт среднего количества баллов за соответствующий период (квартал) по всем показателям для каждого работника. После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранного каждым работником.

Определение размера стимулирующей выплаты работнику организации производится в следующем порядке:

1) Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками организации (так же оплачиваемых из областного бюджета), таким образом, образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного размера одного балла. Для работников организации оплачиваемых из местного бюджета денежный размер одного балла рассчитывается отдельно, исходя из объема выделенных средств из местного бюджета

2) Заседание комиссии проводится один раз в квартал не позднее 23 числа последнего месяца квартала.

3) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок, запланированный на соответствующий период делится на общую сумму баллов, набранную работниками организации. В результате получается денежный размер (в рублях) каждого балла, который утверждается приказом руководителя организации на соответствующий период.

4) После этого денежный размер одного балла умножается на сумму баллов каждого работника организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на соответствующий период. Поощрительные выплаты выплачиваются равными долями ежемесячно.

сторожам (вахтерам), стимулирующая выплата за выслугу лет производится пропорционально отработанным часам

Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается по одной должности.

Выплаты стимулирующего характера по Областному бюджету устанавливаются на 1(один) квартал и выплачиваются фиксированной суммой независимо от отработанного времени.

31. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

32. Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в баллах в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы, а также выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников, устанавливаются в абсолютных размерах - рублях.

Определение размера выплат, учитывающих особенности деятельности организации и отдельных категорий работников, и выплат за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом норм учебной нагрузки.

33. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются настоящим Положением (приложение 6-9).

34. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с учетом мнения созданной соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

35. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы Озерского городского округа по представлению начальника Управления образования администрации Озерского городского округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Порядок определения размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации

устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

Показатели оценки сложности руководства организацией устанавливаются приказом Управления образования администрации Озерского городского округа.

36. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации

37. При начислении заработной платы руководителю организации за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением.

38. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании распоряжения администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год на основании распоряжения администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

39. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются распоряжением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования администрации Озерского городского округа, по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, утвержденных Управлением образования администрации Озерского городского округа, за соответствующий период.

40. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (приложение № 8 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя в отношении которых



осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа) на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя организации, устанавливаемыми Управлением образования администрации Озерского городского округа.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается администрацией Озерского городского округа на основании письменного обращения руководителя, согласованного с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа, в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

41. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, за исключением случаев, установленных пунктом 27.

42. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации производятся в пределах фонда оплаты труда.

43. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) утверждается постановлением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц, осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

44. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом V Положения, локальными нормативными актами организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом VI Положения, локальными нормативными актами

организации и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

### **VIII. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации**

45. Расчет должностного оклада руководителя организации производится Управлением образования в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия Учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа и Положением по показателям оценки сложности руководства образовательными организациями всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

46. Должностной оклад руководителя организации определяется исходя из группы по оплате труда, определяемой на основании показателей оценки сложности руководства организацией по формуле:

$$\text{ДОР} = (9489 \times \text{Км}) \times \text{Кз}, \text{ где}$$

ДОР - должностной оклад руководителя организации;

Км - коэффициент масштаба управления, определяемый на основании показателей оценки сложности руководства организацией;

Кз - коэффициент значимости организации, устанавливаемый на основании показателей, характеризующих особенности деятельности и значимости организации (исходя из участия организации в федеральных, региональных, муниципальных целевых программах, выполнение работы с учетом разъездного характера работы). Коэффициент значимости организации устанавливается не более 1,5, в соответствии с показателями, характеризующими особенности деятельности и значимости организации, устанавливаемыми Управлением образования.

47. Изменение должностного оклада руководителя организации производится при изменении объемных показателей (Км пункта 46 настоящего Положения).

48. Начальник Управления образования в течение десяти рабочих дней с момента наступления обстоятельств, указанных в пункте 47 настоящего Положения, представляет курирующему образовательную деятельность в Озерском городском округе заместителю главы администрации Озерского городского округа расчет должностного оклада руководителя организации.

Заместитель главы администрации Озерского городского округа, осуществляющий координацию деятельности организации, согласовывает расчет должностного оклада руководителя в течение пяти рабочих дней с момента регистрации документов в администрации округа по расчету должностного оклада руководителя организации и направляет на

рассмотрение главе администрации Озерского городского округа.

49. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

## **IX. Заключительные положения**

50. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации по согласованию с Управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

51. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

Управление образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

52. На работников, выполняющих педагогическую работу, составляется тарификационный список, который согласовывается начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

Тарификационный список работников составляется по форме, согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

53. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема

оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением образования администрации Озерского городского округа.

54. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидии из бюджета Озерского городского округа на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

Средства, предусмотренные в бюджете Озерского городского округа на увеличение фондов оплаты труда работников образовательной организации, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации в пределах выделенных средств.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

Руководитель организации несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

55. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организации на очередной финансовый год, работникам организации, включая руководителей, могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами (50,55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:

- от 10 до 15 лет – до 50% должностного оклада;
- от 15 до 20 лет – до 100% должностного оклада;
- свыше 20 лет – до 200% должностного оклада.

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и в связи с выходом на пенсию, с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:

- от 10 до 15 лет – до 50% должностного оклада;
- от 15 до 20 лет – до 100% должностного оклада;
- свыше 20 лет – до 200% должностного оклада.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Озерского городского округа, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования.

56. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы не выплачивается в месяц применения к работнику дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке.

При принятии решения о выплате премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитываются инициатива, творчество и применение в работе современных инновационных форм и методов организации труда.

Размер премиальных выплат по итогам работы работникам организации уменьшается или не выплачивается полностью в случае:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременное предоставление отчетности;
- выявление фактов грубых нарушений в выполняемой работе;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава, локальных актов, должностной инструкции, несоблюдение законов Российской Федерации, нормативно-правовых актов Минфина России, приказов, распоряжений, инструкций и методических указаний Управления образования;
- нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил, организации финансово-хозяйственной деятельности и др.

57. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

58. Заработная плата выплачивается работнику путем безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банке, на условиях, определенным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. Заработная плата

выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

59. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4336

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	4
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4505
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4787
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5068

4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5208
----------------------------------	--	------

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые  
должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Лаборант; техник; инспектор по кадрам	4505
4 квалификационный уровень	Механик	5350

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые  
должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), юрисконсульт.	5914
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6013
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6054
4 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6195

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	4
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	10418
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	10699
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения, педагог- психолог	11263
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, педагог- библиотекарь, тьютор	12247

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к  
профессиональным квалификационным группам**

Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
5 уровень	Специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий	6965
6 уровень	Старший специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий	7392
7 уровень	Работник контрактной службы, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий	7960

Примечание: должности и уровни квалификации установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам организации**

№ п/п	Перечень выплат	Порядок установления	Размеры выплат
1	2	3	4
<b>1.</b>	<b>Выплаты компенсационного характера</b>		
1.1	Надбавка до МРОТ	Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.	
1.2	Районный коэффициент	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями – в зоне закрытого города Озерска	30%
<b>2.</b>	<b>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b>		
2.1	доплата за совмещение профессий (должностей)	По представлению руководителя соответствующего структурного подразделения и с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации	В пределах 300% от должностного оклада
2.2	доплата за расширение зон обслуживания		В пределах 300% от должностного оклада
2.3	доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором		В пределах 300% от должностного оклада
2.4	доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		В пределах 300% от должностного оклада
2.5	повышенная оплата сверхурочной работы		В пределах 100% от должностного оклада
2.6	доплата за работу в ночное время		40 % от пропорционально отработанного времени

<b>3</b>	<b>Выплаты при выполнении дополнительной работы</b>		
3.1	Проведение внеурочной воспитательской деятельности (функции классного руководителя)	Приказ руководителя организации	От фактической наполняемости класса из расчета 1 обучающийся – 60 руб.
3.2	Заведование учебными мастерскими, спортивной базой,		1000 руб.
3.3	Заведование учебными кабинетами, лабораториями		500 руб.
3.4	Руководство школьным предметными кафедрами		500 руб.
3.5	Проверка письменных работ:		
3.5.1.	Начальная школа		1900 руб.
3.5.2.	Русский язык и литература, Математика		от фактического объема выполненных работ (нагрузки) 18 часов – 1980 руб.
3.5.3.	Обществознание Иностранный язык.		от фактического объема выполненных работ (нагрузки) 18 часов – 1530 руб.
3.5.4.	Физика; химия; история; география; биология; информатика		от фактического объема выполненных работ (нагрузки) 18 часов – 1170 руб.
3.5.5.	Остальные предметы: МХК, астрономия		от фактического объема выполненных работ (нагрузки) 18 часов – 900 руб.
3.6	Руководство ГМО	Приказ руководителя организации	1000 рублей
<b>4</b>	<b>Другие выплаты</b>		
4.1	Организация горячего питания (охват обучающихся горячим питанием)	Приказ руководителя организации	1500 рублей
4.2	Другие виды дополнительной работы, не входящие в основные должностные обязанности (должностную инструкцию работника)	По представлению (ходатайству) заместителей руководителя и на основании приказа руководителя, с учетом мнения созданной соответствующей комиссии с участием представительного органа работников с оплатой труда фиксированной суммой вне зависимости от отработанного времени	В пределах 7000 рублей

<b>5.</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации</b>		
5.1	Работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	Приказ руководителя организации	1500 рублей
5.2	Осуществление индивидуального обучения на дому с обучающимися		20% от должностного оклада
5.3	Надбавка социальному педагогу		3000 рублей
5.4	Надбавка педагогу-психологу		3000 рублей
5.5	Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам		5000 рублей

\*С учетом статей 149 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых обслуживающему персоналу организации, рабочим**

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальное число баллов по критериям
<b>1.</b>	<b>За качество выполняемых работ</b>	<b>10</b>
1.1.	Стабильно высокое санитарно - гигиеническое состояние закрепленных помещений организации и прилегающей территории	5
1.2.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования.	5
<b>2.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты</b>	<b>40</b>
2.1.	Осуществление пропускного режима	5
2.2.	Контроль общественного порядка	5
2.3.	Участие в благоустройстве зданий и территории организации	2
2.4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	4
2.5.	Сезонные работы (кронирование и обрезка зеленых насаждений, покос, уборка снега и др.).	4
2.6.	Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и др.	5
2.7.	Проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий к началу проведения учебных занятий (проветривание помещений, замена перегоревших ламп освещения и т.п.) и режимных моментов	5
2.8.	Экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов	2
2.9.	Качество обслуживания подготовки и проведения мероприятий, в том числе региональный уровень- 4 балла муниципальный уровень — 3 балла внутришкольный уровень - 1 балл	4

2.10.	Соблюдение трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка): -без замечаний - 4 балла; -незначительные замечания- 2 балла; -с замечаниями - 0 баллов	4
	ИТОГО	50
3	Премияльные выплаты по итогам работы	До 35000 руб
4	За непрерывный стаж работы (за выслугу лет)	
4.1	от 1 до 5 лет	500 рублей
4.2.	от 5 до 10 лет	900 рублей
4.3.	от 10 до 15 лет	1300 рублей
4.4.	свыше 15 лет	1700 рублей



ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых учебно-вспомогательному персоналу организации**

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальное число баллов по критериям
<b>1.</b>	<b>За качество выполняемых работ</b>	<b>60</b>
1.1.	Использование информационных технологий	4
1.2.	Обеспечение сохранности и ведение документации по архиву	8
1.3.	Обеспечение выполнения требований законодательства по работе с персональными данными сотрудников и обучающихся	8
1.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности (строго в сроки)	4
1.5.	Качественное обеспечение выполнения требований охраны труда	4
1.6.	Внесение предложений по совершенствованию работы и улучшению качества обслуживания организации	3
1.7.	Выполнение не оплачиваемых видов деятельности, не предусмотренных должностными обязанностями	5
1.8.	Ведение мониторинга деятельности организации	4
1.9.	Отсутствие нарушений по результатам проверок, ревизий	10
1.10.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	10
<b>2.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты</b>	<b>150</b>
2.1.	Выполнение в кратчайшие сроки ремонт неисправностей, повреждений по заявкам работников организации	4
2.2.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования, в т.ч. обеспечение исправного технического состояния оборудования	4

2.3.	За работу по информатизации образовательного процесса, в т.ч. реализация дополнительных проектов («Сетевой город», РИС ГИА, АТРИС и др.)	5
2.4.	За внедрение мероприятий по созданию безопасных условий труда и отдыха, рациональных режимов труда, разработки рекомендаций по организации труда в целях сохранения здоровья и работоспособности работников организации	2
2.5.	Разработка новых положений, экономических расчетов	15
2.6.	Участие в организации мониторинговых исследований, работа с отчетами на сайтах АтриС, автоматизированной системы <a href="http://base.gogono-ozersk.ru/KRK/">base.gogono-ozersk.ru/KRK/</a> и др.	6
2.7.	За осуществление контроля за соблюдением кассовой дисциплины	10
2.8.	Организация работы по предоставлению образовательных услуг в электронном виде	5
2.9.	За организацию и ведение воинского учета	10
2.10.	Организация временных рабочих мест для подростков и молодежи	10
2.11.	Работа в комиссии по осуществлению закупок и услуг для нужд организации	10
2.12.	Участие в организации предоставления платных образовательных услуг	7
2.13.	Участие в летней оздоровительной кампании, организация оздоровительного лагеря, трудовой занятости несовершеннолетних	5
2.14.	Выполнение повышенного объема работ в жатые сроки	10
2.15.	За оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам бухгалтерского учета и экономического анализа	5
2.16.	За осуществление контроля за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях организации и соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка	10
2.17.	Содержание в функциональном состоянии оборудования, технических средств и др.	5
2.18.	Своевременное оснащение образовательного процесса информационными материалами, методическими и экспериментальными разработками	3
2.19.	Содержание (размещение и хранение) документов, архивов, информационного фонда, оборудования, инвентаря в образцовом состоянии	5

2.20.	Экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов	2
2.21.	Качество обслуживания подготовки и проведения мероприятий, в том числе: - региональный уровень - 4 балла - муниципальный уровень - 3 балла - внутришкольный уровень - 2 балла	4
2.22.	Участие в благоустройстве, озеленение территории, рекреаций, классов, уборка снега с крыш здания школы и гаража	3
2.23.	Участие в ремонтных работах	5
2.24.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, проведение работ по ликвидации аварийной ситуации	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>284</b>
<b>3</b>	Премияльные выплаты по итогам работы	До 35000 рублей
<b>4</b>	Оказание платных образовательных дополнительных услуг	До 15000 рублей
<b>5</b>	За непрерывный стаж работы (за выслугу лет)	
5.1	от 1 до 5 лет	500 рублей
5.2.	от 5 до 10 лет	900 рублей
5.3.	от 10 до 15 лет	1300 рублей
5.4.	свыше 15 лет	1700 рублей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых административному персоналу**

№ п/п	Критерии, показатели	Размер выплаты
<b>1</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты</b>	<b>145</b>
1.1.	Инициирование к участию в инновационной деятельности педагогов курирующих предметов (направлений)	10
1.2.	Управление реализацией проекта, ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ	10
1.3.	Организация различных форм внеклассной деятельности, в т.ч. качество и контроль	15
1.4.	Организация и руководство школьными рабочими группами, комиссиями, советами и др.	15
1.5.	Работа с официальным сайтом для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	20
1.6.	Работа с официальным сайтом РФ для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг.	20
1.7.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования, в т.ч. обеспечение исправного технического состояния оборудования	20
1.8.	Работа с поставщиками, заключение контрактов	15
1.9.	Наличие в учреждении пожарного аудита и его своевременное обновление	10
1.10.	Своевременное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	5
1.11.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям СанПиН в части обеспечения температурного, светового режима, организация питьевого режима	5

<b>2</b>	<b>За качество выполняемых работ</b>	<b>177</b>
2.1.	Положительная динамика численности обучающихся, получающих услуги дополнительного образования	10
2.2.	Снижение количества предписаний, выносимых госпожнадзором, роспотребнадзором, инспекцией по охране труда и т.д.	10
2.3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10
2.4.	Наличие в образовательном учреждении паспорта комплексной безопасности и своевременное внесение в него изменений	2
2.5.	Отсутствие (снижение) численности обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10
2.6.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, а также контроля учебно-воспитательной деятельности	30
2.7.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям СанПиН	25
2.8.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям электро- / пожарной безопасности	25
2.9.	Организация и учет доходов, расходов по внебюджетной деятельности	35
2.10.	Полное, достоверное и своевременное предоставление ведомственной, статистической и бухгалтерской отчетности	10
2.11.	Качество работы оборудования в пищеблоке	5
4	Наличие почетного звания (ведомственного)	5
<b>ИТОГО</b>		<b>300</b>
<b>5</b>	<b>За непрерывный стаж работы (за выслугу лет)</b>	
5.1.	от 1 до 5 лет	500 рублей
5.2.	от 5 до 10 лет	900 рублей
5.3.	от 10 до 15 лет	1300 рублей
5.4.	свыше 15 лет	1700 рублей
6	Оказание платных образовательных дополнительных услуг	До 15000 рублей
7	Премияльные выплаты по итогам работы	До 35000 рублей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическому персоналу**

№ п/п	Критерии, показатели	Максим число баллов по критериям		
	<b>За качество выполняемых работ</b> (заполняется по полугодиям)	<b>60</b>		
1.1.	Доля обучающихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» по итогам учебного года, в общей численности учащихся, обучаемых данным учителем	15		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">                     начальные классы, математика, русский язык, черчение, английский язык, физика, химия, биология, география, история, информатика - от 75% до 100% - 15 баллов - от 66% до 74% - 10 баллов - от 50% до 65% - 5 баллов - от 35% до 50% - 3 балла                 </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">                     музыка, изо, технология, физическая культура, ОБЖ: - от 75% до 100% - 10 баллов - от 66% до 74% - 5 баллов                 </td> </tr> </table>		начальные классы, математика, русский язык, черчение, английский язык, физика, химия, биология, география, история, информатика - от 75% до 100% - 15 баллов - от 66% до 74% - 10 баллов - от 50% до 65% - 5 баллов - от 35% до 50% - 3 балла	музыка, изо, технология, физическая культура, ОБЖ: - от 75% до 100% - 10 баллов - от 66% до 74% - 5 баллов
начальные классы, математика, русский язык, черчение, английский язык, физика, химия, биология, география, история, информатика - от 75% до 100% - 15 баллов - от 66% до 74% - 10 баллов - от 50% до 65% - 5 баллов - от 35% до 50% - 3 балла	музыка, изо, технология, физическая культура, ОБЖ: - от 75% до 100% - 10 баллов - от 66% до 74% - 5 баллов			
1.2.	Общие результаты освоения образовательных программ:	10		
	Средний тестовый балл по результатам государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ выпускников 11-х классов ( <i>баллы выставляются только при условии превыш<sup>1</sup>ения среднего тестового балла по городу</i> ):			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <b>Русский язык:</b> -65,0 и более - 10 баллов -64,0-64,9 - 9 баллов -63,0-63,9 -8 баллов -62,0 - 62,9 - 7 баллов -менее 62-0 баллов                 </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <b>Математика:</b> -56,0 и более — 10 баллов -54,0-55,9 - 9 баллов -51,0-53,9 -8 баллов -49,0 - 50,9 - 7 баллов -менее 49 — 0 баллов                 </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <b>Биология, история:</b> -66,0 и более — 10 баллов -56,0-65,9 - 9 баллов -48,0-55,9 -8 баллов -42,0 - 47,9 - 7 баллов -менее 42-0 баллов                 </td> </tr> </table>	<b>Русский язык:</b> -65,0 и более - 10 баллов -64,0-64,9 - 9 баллов -63,0-63,9 -8 баллов -62,0 - 62,9 - 7 баллов -менее 62-0 баллов	<b>Математика:</b> -56,0 и более — 10 баллов -54,0-55,9 - 9 баллов -51,0-53,9 -8 баллов -49,0 - 50,9 - 7 баллов -менее 49 — 0 баллов	<b>Биология, история:</b> -66,0 и более — 10 баллов -56,0-65,9 - 9 баллов -48,0-55,9 -8 баллов -42,0 - 47,9 - 7 баллов -менее 42-0 баллов
<b>Русский язык:</b> -65,0 и более - 10 баллов -64,0-64,9 - 9 баллов -63,0-63,9 -8 баллов -62,0 - 62,9 - 7 баллов -менее 62-0 баллов	<b>Математика:</b> -56,0 и более — 10 баллов -54,0-55,9 - 9 баллов -51,0-53,9 -8 баллов -49,0 - 50,9 - 7 баллов -менее 49 — 0 баллов	<b>Биология, история:</b> -66,0 и более — 10 баллов -56,0-65,9 - 9 баллов -48,0-55,9 -8 баллов -42,0 - 47,9 - 7 баллов -менее 42-0 баллов		

	<p>География, обществознание: -68,0 и более - 10 баллов -58,0-67,9 - 9 баллов -50,0-57,9 - 8 баллов -43,0 - 49,9 - 7 баллов -менее 43 — 0 баллов</p>	<p>Химия, физика, Информатика: -64,0 и более — 10 баллов -54,0-63,9 — 9 баллов -48,0-53,9 - 8 баллов -41,0 - 47,9 - 7 баллов -менее 41—0 баллов</p>	<p>Литература: -68,0 и более — 10 баллов -56,0-67,9 - 9 баллов -49,0-55,9 - 8 баллов -42,0 - 48,9 - 7 баллов -менее 42 — 0 баллов</p>	
	<p>Английский язык: - 80,0 и более - 10 баллов - 73,0-79,9 - 9 баллов - 66,0-72,9 - 8 баллов - 55,0 - 65,9 - 7 баллов - менее 55-0 баллов</p>			
1.3.	<p>Доля выпускников, получивших «4» и «5» по итогам <b>ГИА</b> - 90-100% -10 баллов - 80-89% - 9 баллов - 70-79% - 8 баллов - 60-69% - 7 баллов - 50-59% - 6 баллов - ниже 50% - 0 баллов</p>			10
1.4	<p>Доля выпускников, получивших «4» и «5» по итогам РМ ИДО - 100% -10 баллов - 85-99% - 9 баллов - 75-84% - 8 баллов - 65-74% - 7 баллов - 50-64% - 6 баллов - ниже 50% - 0 баллов</p>			10
1.5.	<p>Доля детей, исправивших речевые нарушения, от общей численности детей, занимавшихся с логопедом - от 90% -100% - 5 баллов; - от 70% - 89% - 4 балла; - от 50% - 69% - 3 балла; - от 40% до 49% - 2 балла - от 30% до 39% - 1 балл</p>			5
1.6.	<p>Положительная динамика результативности с детьми, нуждающимися в сопровождении психолога, социального педагога, (по предоставленным отчетам)</p>			10
<b>За интенсивность выполняемой работы</b>				<b>136</b>

2.1.	Подготовка учащихся к ЕГЭ и ОГЭ (считать 100% - весь <b>класс</b> ) - 100% - 3 балла - 20-50% - 2 балла - до 20% - 1 балл - итоговой аттестации в 4-х классах (за предмет) - 1 балл	3
2.2.	Проверка письменных, творческих практических работ при подготовке к ЕГЭ и ОГЭ по следующим предметам (оценивается <b>за класс</b> ): - русскому языку, литературе, математике - 3 балла - истории, обществознанию - 2 балла - остальные предметы – 1 балл	3
2.3.	Ведение экспериментальной (инновационной) работы в рамках экспериментальной площадки -федеральный уровень – 5 баллов; -региональный уровень – 4 балла; - муниципальный уровень – 2 балла; - школьный уровень – 1 балл	5
2.4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся: - регулярно – 3 балла; - эпизодически – 1 балл	3
2.5.	Организация каникулярного отдыха обучающихся (в том числе в выходные дни)	3
2.7.	Осуществление замены отсутствующих педагогов (от 5 и более уроков)	3
2.8.	Сопровождение обучающихся (по приказу) (справка ПК)	до 3
2.10.	Качественное выполнение особо важных заданий администрации (создание документов, отчетности не предусмотренной должностной инструкцией или положением о: школьной библиотеке, логопедическом пункте, психологической и социальной поддержкой обучающихся)	до 10
2.12.	<i>Непосредственное участие в проведении родительских собраний, педагогических советов (подготовка, выступление) для педагога психолога, педагога-библиотекаря, социального педагога.</i>	3
2.13.	Награды, грамоты, благодарственные письма, полученные в отчетном периоде: - Звание «Заслуженный учитель» - 15 баллов; - Звание «Почетный работник» - 10 баллов; - Звание «Мастер спорта» - 5 баллов; - Грамота Министерства образования- 5 баллов; - Глава округа - 2 балла; - Администрация округа - 1 балл; - Управление образования - 1 балл;	15



2.14	Работа в экспертных комиссиях, жюри, конкурсов(школьного и муниципального уровней по приказу директора, УО; Минобр): Составление заданий – 5 баллов; Проверка – 4; Апелляция – 3 Проведение – 2	5
2.15.	Отсутствие травматизма на уроках физической культуры и технологии и во внеучебной деятельности(экскурсии, походы, поездки, соревнования)	2
2.17.	Создание новых и поддержка действующих информационных банков в соответствии с направлением деятельности	5
2.18.	Доля детей, имеющих психологическое сопровождение, социально педагогической поддержкой от численности детей, нуждающихся в таком сопровождении от 90% - 100% - 5 баллов; от 70% - 89% - 4 балла; от 50% - 69% - 3 балла; от 40% до 49% - 2 балла от 30% до 39% - 1 балл	5
2.20.	Количество мероприятий, проектов реализованных (реализующихся) с участием социальных партнеров: 5 и более мероприятий- 3 балла; 3-4 мероприятия -2 балла; 1-2 мероприятия -1 балл	3
2.21	За интенсивность работы в первом классе	5
	<b>Методическая работа</b>	
3.1	Подготовка и проведение на высоком уровне общешкольных, городских внеклассных и других мероприятий (по предмету с привлечением администрации): - институциональные – 3 балла; - городские – 5 баллов.	5
3.2	Наличие публикаций и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок, рекомендаций, прошедших внешнюю экспертизу на сайтах: Минобр , УО – 3б Остальные – 1б	до 3
3.3	Ведение страницы на сайте школы (специалистами школы) - наличие и постоянное пополнение 3 балла; - отсутствие – 0 баллов	3
3.5	Повышение квалификации в течение учебного года без привлечения ресурсов организация (при предоставлении подтверждения): - обучение в магистратуре, аспирантуре по профилю педагогической деятельности — 3 балла; -курсовая подготовка – 2 балла -вебинары – 1 балл (при подтверждении платного сертификата)	3

3.6	Участие в конкурсе профессионального мастерства, мастер-классах, научно-практических конференциях, семинарах, подготовка печатных работ, проведение открытых уроков, классных часов, тематические выступления на педсоветах и т.п. - федеральный уровень – 10 баллов; - региональный уровень – 8 балла; - муниципальный уровень – 5 балла; - институциональный уровень – 3 балла.	10										
3.7.	Разработка и/или реализация инновационного проекта, программы, внедрение технологий, учебных программ (в том числе духовно-нравственного развития) в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта общего образования: - разработка и реализация в отчетный период -3 балла; - разработка в отчетный период 2 балла; -реализация в отчетный период - 1 балл	до 3										
3.8.	Образцовое содержание кабинета, мастерских по результатам городского смотра (приказ УО)	5										
<b>4</b>	<b>Индивидуальный подход при реализации ООП (качество)</b>											
	<b>Обеспечение индивидуального подхода при реализации основных общеобразовательных программ общего образования</b>											
4.1.	Подготовка победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (результат учитывается по самому высокому уровню участия).											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень проведения</th> <th>Подготовка победителей и призеров</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>институциональный уровень</td> <td>1 балл</td> </tr> <tr> <td>муниципальный уровень</td> <td>3 балла</td> </tr> <tr> <td>региональный уровень</td> <td>5 баллов</td> </tr> <tr> <td>федеральный уровень</td> <td>7 баллов</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров	институциональный уровень	1 балл	муниципальный уровень	3 балла	региональный уровень	5 баллов	федеральный уровень	7 баллов	7
Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров											
институциональный уровень	1 балл											
муниципальный уровень	3 балла											
региональный уровень	5 баллов											
федеральный уровень	7 баллов											
4.2.	Подготовка победителей конкурсов, фестивалей, соревнований, конференций и других мероприятий (результат учитывается по самому высокому уровню участия).											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень проведения</th> <th>Подготовка победителей и призеров</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>муниципальный уровень</td> <td>1 балл</td> </tr> <tr> <td>региональный уровень</td> <td>3 балла</td> </tr> <tr> <td>федеральный уровень</td> <td>5 баллов</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров	муниципальный уровень	1 балл	региональный уровень	3 балла	федеральный уровень	5 баллов	5		
Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров											
муниципальный уровень	1 балл											
региональный уровень	3 балла											
федеральный уровень	5 баллов											
4.3.	Организация и участие детей во внеклассной работе по предмету (Кенгуру, Британский бульдог, Золотое руно, Русский медвежонок и др., дистанционные олимпиады и конкурсы утвержденные ПК в августе месяце), от общей численности детей: - от 50% до 75% — 1 балла - от 76% до 100% — 2 балла	2										

	<b>Уровень проведения дистанционных олимпиад</b>	Подготовка победителей и призеров (за одного участника)	
	институциональный уровень	1 балл	4
	муниципальный уровень	2 балла	
	региональный уровень	3 балла	
	федеральный уровень	4 балла	
5.	Надбавка молодым специалистам		10
	<b>ВСЕГО</b>		<b>196</b>
6.	За непрерывный стаж работы (за выслугу лет):		
6.1.	от 1 до 5 лет		500 рублей
6.2.	от 5 до 10 лет		900 рублей
6.3.	от 10 до 15 лет		1300 рублей
6.4.	свыше 15 лет		1700 рублей
7.	За квалификационную категорию:		
7.1.	Высшая квалификационная категория		2000 рублей
7.2.	Первая квалификационная категория		1500 рублей
8.	Оказание платных образовательных дополнительных услуг		До 15000 рублей
9.	Премияльные выплаты по итогам работы		До 35000 рублей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Средняя  
образовательная школа № 24»

**Перечень выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых руководителю организации**

№ пп	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда
1.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
	1) надбавка за интенсивность труда;
	2) премия за высокие результаты работы;
	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ.
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ:
	На основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными Управлением образования администрации Озерского городского округа
1.3.	Выплаты за выслугу лет
	надбавка за выслугу лет:
	от 1 до 5 лет
	от 5 до 10 лет
	от 10 до 15 лет
	свыше 15 лет
1.4.	Премии по итогам работы:
	1) по итогам работы за месяц;
	2) по итогам работы за квартал;
	3) по итогам работы за полугодие;
	4) по итогам работы за год.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ**

на \_\_\_\_\_ ГОД

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

№ № п/ п	Фамилия, Имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному	Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической	Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической	Выплаты стимулирующего характера к заработной плате			Выплаты компенсационного характера, в том числе:					Итого заработная плата в месяц по графе 8 с учетом доплат и надбавок по графам	Районный коэффициент к заработной плате по гр. 18	Итого заработная плата (сумма граф 18, 19)	
								За квалификационную категорию	За наличие ученой степени,	По иным основаниям	Проверку письменных работ	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерским, учебно-опытными участками и др.	Иные виды	Надбавка за непрерывный стаж				Иные надбавки
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Директор \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

Примечание: В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, изменением стажа непрерывной работы, увеличением или уменьшением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 24»

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
**ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

(заполняется по полугодиям)

ФИО педагога \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии, показатели	Максим число баллов по критериям	Самоанализ	Подтверждение	Итоговый балл (по результатам работы комиссии)
1.	<b>За качество выполняемых работ</b>				
1.2.	Общие результаты освоения образовательных программ:	10			
	Средний тестовый балл по результатам государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ выпускников 11-х классов (баллы выставляются только при условии превышения среднего тестового балла по городу):				
	<table border="0"> <tr> <td>Русский язык: -65,0 и более - 10 б. -64,0-64,9 - 9 б. -63,0-63,9 - 8 б. -62,0 - 62,9 - 7 б.- менее 62-0 б.</td> <td>Математика: -56,0 и более — 10 баллов -54,0-55,9 - 9 б. -51,0-53,9 - 8 б. -49,0 - 50,9 - 7 б. -менее 49 — 0 б.</td> <td>Биология, история: -66,0 и более — 10 б. -56,0-65,9 - 9 б. -48,0-55,9 - 8 б. -42,0 - 47,9 - 7 б. -менее 42-0 б.</td> </tr> </table>				
Русский язык: -65,0 и более - 10 б. -64,0-64,9 - 9 б. -63,0-63,9 - 8 б. -62,0 - 62,9 - 7 б.- менее 62-0 б.	Математика: -56,0 и более — 10 баллов -54,0-55,9 - 9 б. -51,0-53,9 - 8 б. -49,0 - 50,9 - 7 б. -менее 49 — 0 б.	Биология, история: -66,0 и более — 10 б. -56,0-65,9 - 9 б. -48,0-55,9 - 8 б. -42,0 - 47,9 - 7 б. -менее 42-0 б.			

	<p>География, обществознание: -68,0 и более - 10 б. -58,0-67,9 - 9 б. -50,0-57,9 -8 б. -43,0 - 49,9 - 7 б. -менее 43 — 0 б.</p>	<p>Химия, физика, Информатика: -64,0 и более — 10 б. -54,0-63,9 — 9 б. -48,0-53,9 -8 б. -41,0 - 47,9 - 7 б. -менее 41—0 б.</p>	<p>Литература: -68,0 и более — 10 б. -56,0-67,9 - 9 б. -49,0-55,9 -8 б. -42,0 - 48,9 - 7 б. -менее 42 — 0 б.</p>				
	<p>Английский язык: - 65 и более - 10 б. - 60 - 64,9 - 9 б. - 55 – 59,9 - 8 б. - 50 – 54,9 - 7 б. - менее 50 – 0 б.</p>						
1.3.	<p>Доля выпускников, получивших «4» и «5» по итогам <b>ОГЭ</b> - 90-100% -10 баллов - 80-89% - 9 баллов - 70-79% - 8 баллов - 60-69% - 7 баллов - 50-59% - 6 баллов</p>			10			
1.4	<p>Доля выпускников, получивших «4» и «5» по итогам РМ ИДО, ВПР - 100% -10 баллов - 85-99% - 9 баллов - 75-84% - 8 баллов - 65-74% - 7 баллов - 50-64% - 6 баллов - ниже 50% - 0 баллов</p>			10			
1.5.	<p>Положительная динамика результативности с детьми, нуждающимися в сопровождении психолога, социального педагога, учителя логопеда (развитие устной и письменной речи у обучающихся) (по предоставленным отчетам)</p>			10			

## ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

ФИО педагога \_\_\_\_\_ Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии, показатели	Максим. число баллов по критериям	Самоанализ	Подтверждение	Итоговый балл (по результатам работы комиссии)
2.	<b>За интенсивность выполняемой работы</b>				
2.1.	Подготовка учащихся к ЕГЭ и ОГЭ (считать 100% - весь <b>класс</b> ) - 100% - 3 балла - 20-50% - 2 балла - до 20% - 1 балл - итоговой аттестации в 4-х классах (за предмет) - 1 балл	3			
2.1.2	Подготовка учащихся к ВПР: - Учителя начальных классов (4 класс) – 1 балл за предмет. - Учителя предметники – 1 балл за класс (только за 1 квартал)				
2.1.3	Подготовка учащихся к РИКО ИП: - от 1 до 5 проектов – 1 балл (только в 1 квартале) - от 6 до 10 проектов – 2 балла (только в 1 квартале)				



2.2.	Проверка письменных, творческих практических работ при подготовке к ЕГЭ и ОГЭ по следующим предметам (оценивается <b>за класс</b> ): - русскому языку, литературе, математике - 3 балла - истории, обществознанию – 2 балла - остальные предметы – 1 балл	3			
2.3.	Ведение экспериментальной (инновационной) работы в рамках экспериментальной площадки - федеральный уровень – 5 баллов; - региональный уровень – 4 балла; - муниципальный уровень – 2 балла; - школьный уровень – 1 балл	5			
2.4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся: - регулярно – 3 балла; - эпизодически – 1 балл	3			
2.6.	Осуществление замены отсутствующих педагогов (только для специалистов)	3			
2.7.	Сопровождение обучающихся в рабочие дни, (по приказу) (справка ПК)	1			
2.8.	Качественное выполнение особо важных заданий администрации (создание документов, отчетности не предусмотренной должностной инструкцией или положением о: школьной библиотеке, логопедическом пункте, психологической и социальной поддержкой обучающихся)	до 10			
2.9.	Непосредственное участие в проведении родительских собраний, педагогических советов (подготовка, выступление) для педагога психолога, педагога-библиотекаря, социального педагога.	3			

2.10.	<p>Награды, грамоты, благодарственные письма, полученные в отчетном периоде:</p> <p>1. Наличие званий (с сохранением баллов):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Звание «Заслуженный учитель» - 15 баллов;</li> <li>- Звание «Почетный работник» - 10 баллов;</li> <li>- Звание «Мастер спорта» - 5 баллов;</li> </ul> <p>2. Награды, грамоты, благодарственные письма, полученные в отчетном периоде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Грамота Министерства образования РФ- 5 баллов;</li> <li>- Грамота Министерства образования Челябинской обл., Государственной Думы РФ – 4 балла;</li> <li>- Администрации ОГО, Главы ОГО – 3 балла;</li> <li>- Управление образования – 2 балла;</li> <li>- Иные грамоты и благодарственные письма(ДЮСШ, ГИБДД, ДТДиМ, МВД, Росатом, ДЭБЦ, СЮТ, ВПР и другие) – 1 балл.</li> </ul>	15				
2.11	<p>Работа в экспертных комиссиях, жюри конкурсов (приказ УО, МинОбр):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составление заданий – 5</li> <li>- проверка – 4</li> <li>-апелляция – 3 – 3 балла;</li> <li>-проведение – 1 балл</li> </ul>	5				
2.12.	<p>Отсутствие травматизма на уроках физической культуры и технологии и во внеучебной деятельности(экскурсии, походы, поездки, соревнования)</p>	2				
2.13.	<p>Создание новых и поддержка действующих информационных банков в соответствии с направлением деятельности (для специалистов)</p>	5				

2.14.	<p>Доля детей, имеющих психологическое сопровождение, социально педагогической поддержкой от численности детей, нуждающихся в таком сопровождении</p> <p>от 90% - 100% - 5 баллов;  от 70% - 89% - 4 балла;  от 50% - 69% - 3 балла;  от 40% до 49% - 2 балла  от 30% до 39% - 1 балл</p>	5			
2.15.	<p>Количество мероприятий, проектов реализованных (реализующихся) с участием социальных партнеров:</p> <p>5 и более мероприятий- 3 балла;  3-4 мероприятия -2 балла;  1-2 мероприятия -1 балл</p>	3			
2.16.	<p>За интенсивность работы в первом классе</p>	5			

### За методическую работу (интенсивность)

№ п/п	ФИО педагога	Период			Итоговый балл (по результатам работы комиссии)
	Критерии, показатели	Максим. кол-во баллов по критериям	Самоанализ	Подтверждение	
3.1	Подготовка и проведение на высоком уровне общешкольных, городских внеклассных и других мероприятий (по предмету с привлечением администрации): - институциональные – 3 балла; - городские – 5 баллов.	5			
3.2	Наличие публикаций и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок,/рекомендаций, прошедших внешнюю экспертизу: - сайт Минобрнауки – 3 балла; -сайт Управления качеством образования – балла;	до 3			
3.3	Ведение специалистами страниц на сайте школы: - наличие и постоянное пополнение 3 балла;	3			
3.4	Повышение квалификации в течение учебного года без привлечения ресурсов организации (при предоставлении подтверждения): - обучение в магистратуре, аспирантуре по профилю педагогической деятельности — 3 балла; -курсовая подготовка – 2 балла -вебинары – 1 балл (при предоставлении платного сертификата)	3			

3.5.	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, семинарах, подготовка печатных работ, проведение открытых уроков/ классных часов/мастер-классов, тематические выступления на педсоветах; участие в смотре кабинета/мастерской (приказ УО)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- федеральный уровень – 10 баллов;</li> <li>- региональный уровень – 8 баллов;</li> <li>- муниципальный уровень – 5 баллов;</li> <li>- институциональный уровень – 3 балла.</li> </ul>	10			
3.6.	<p>Разработка и/или реализация инновационного проекта, программы, внедрение технологий, учебных программ (в том числе духовно-нравственного направления) в соответствии с требованиями ФГОС общего образования <b><u>при наличии документа, подтверждающего рассмотрение и одобрение в ЧИППКРО:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-разработка и реализация в отчетный период -3 балла;</li> <li>-разработка в отчетный период - 2 балла;</li> <li>-реализация в отчетный период - 1 балл.</li> </ul>	до 3			

### За индивидуальный подход при реализации ООП (качество)

ФИО педагога \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии, показатели	Максим. кол-во баллов по критериям	Самоанализ	Подтверждение	Итоговый балл (по результатам работы комиссии)										
4.	<b>Обеспечение индивидуального подхода при реализации основных общеобразовательных программ общего образования</b>														
4.1.	Подготовка победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников <i>(результат учитывается по самому высокому уровню участия)</i> : <table border="1" data-bbox="168 699 1039 924" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Уровень проведения</td> <td>Подготовка победителей и призеров</td> </tr> <tr> <td>институциональный</td> <td style="text-align: center;">1 балл</td> </tr> <tr> <td>муниципальный уровень</td> <td style="text-align: center;">3 балла</td> </tr> <tr> <td>региональный уровень</td> <td style="text-align: center;">5 баллов</td> </tr> <tr> <td>федеральный уровень</td> <td style="text-align: center;">7 баллов</td> </tr> </table>	Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров	институциональный	1 балл	муниципальный уровень	3 балла	региональный уровень	5 баллов	федеральный уровень	7 баллов				
Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров														
институциональный	1 балл														
муниципальный уровень	3 балла														
региональный уровень	5 баллов														
федеральный уровень	7 баллов														
4.2.	Подготовка победителей конкурсов, фестивалей, соревнований, конференций и других мероприятий <i>(результат учитывается по самому высокому уровню участия)</i> . <table border="1" data-bbox="168 1075 1039 1262" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Уровень проведения</td> <td>Подготовка победителей и призеров</td> </tr> <tr> <td>муниципальный уровень</td> <td style="text-align: center;">1 балл</td> </tr> <tr> <td>региональный уровень</td> <td style="text-align: center;">3 балла</td> </tr> <tr> <td>федеральный уровень</td> <td style="text-align: center;">5 баллов</td> </tr> </table>	Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров	муниципальный уровень	1 балл	региональный уровень	3 балла	федеральный уровень	5 баллов						
Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров														
муниципальный уровень	1 балл														
региональный уровень	3 балла														
федеральный уровень	5 баллов														

4.3.	<p>Организация и участие детей во внеклассной работе по предмету (Кенгуру, Британский бульдог, Золотое руно, Русский медвежонок и другие дистанционные олимпиады и конкурсы, утвержденные ПК в августе), от общей численности детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация - 1 балл;</li> <li>- участие обучающихся - 1 балл.</li> </ul> <p>- Курчатовские чтения – 3 балла.</p>					
	Уровень проведения дистанционных олимпиад	Подготовка победителей и призеров (за одного участника)				
	институциональный уровень	1 балл				
	муниципальный уровень	2 балла				
	региональный уровень	3 балла				
	федеральный уровень	4 балла				
4.4.	Участие в научно-практических конференциях (очное):					
	Уровень проведения	Подготовка победителей и призеров				
	участники	1 балл				
	муниципальный уровень	3 балла				
	региональный уровень	5 баллов				
	федеральный уровень	7 баллов				