

«Принято»  
на общем собрании  
трудового коллектива  
МБОУ «Средняя школа № 7»  
протокол № 7  
от 28.08.2024 г.

«Утверждаю»  
Директор МБОУ  
«Средняя школа № 7»  
\_\_\_\_\_  
Жилкина И.А.  
«28» августа 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ № 30**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа № 7»**  
**Петропавловск-Камчатского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 7» Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - Положение), устанавливает единые принципы исчисления заработной платы работников учреждения и включает в себя:

1.1.1 размеры окладов (должностных окладов);

1.1.2 перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.1.3 рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иных выплат стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета, бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

1.1.4 условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя образовательной организации.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа № 7» Петропавловск-Камчатского городского округа устанавливается и изменяется с учетом:

1.2.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.2.3 профессиональных стандартов;

1.2.4 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.2.5 выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.6 выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.7 рекомендаций комиссии по распределению стимулирующих выплат и установлению премиальных доплат муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 7» Петропавловск-Камчатского городского округа.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству на основании заключенных с учреждением трудовых договоров.

**2. Условия оплаты труда руководителя МБОУ «Средняя школа № 7», его заместителей**

2.1. Заработная плата руководителя МБОУ «Средняя школа № 7», его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя МБОУ «Средняя школа № 7» определяется трудовым договором.

Порядок определения размера оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации утверждается правовым актом Управления образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Условия оплаты труда руководителя МБОУ «Средняя школа № 7» определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Оклады заместителей руководителя МБОУ «Средняя школа № 7» устанавливаются на 30-50 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя МБОУ «Средняя школа № 7».

2.3. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.4. Для руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы образовательной организации, устанавливаемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда.

Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определяются правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

2.5. Порядок установления должностных окладов заместителей руководителей МБОУ «Средняя школа № 7» устанавливаются правовым актом Управления образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя определяются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным с каждым работником. Для заместителей руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителей с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Решение о стимулировании работника и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

2.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 11%.

Доля фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять в объеме не более 40 процентов.

2.8. Уровень оплаты труда руководителя учреждения не может быть ниже уровня оплаты труда заместителя руководителя.

### 3. Порядок исчисления заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 7» Петропавловск-Камчатского городского округа

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению с учетом повышающих коэффициентов специфики к окладу (должностному окладу), установленных настоящим Положением и повышающих коэффициентов к

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) оклада (должностного оклада) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. Заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения устанавливается путем тарификации руководящих и педагогических работников учреждения и исчисляется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и объема учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников учреждения;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.5. В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный муниципальным правовым актом Петропавловск-Камчатского городского округа по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

3.6. Размер оклада (должностного оклада) педагогического работника образовательной организации определяется по формуле:

$$C_{зпл} = D_{осн} * \left( \sum_{i=1}^n (K_p)^i - n + 1 \right) * \left( \sum_{j=1}^m (K_n)^j - m + 1 \right)^1 + 100,$$

где:

$C_{зпл}$  - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника;

$D_{осн}$  – оклад (должностной оклад) установленный в соответствии с приложением 1;

$K_p$  - размер повышающего коэффициента специфики работы;

$n$  - количество повышающих коэффициентов специфики работы, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

$K_n$  - размер повышающего коэффициента;

$m$  - количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

1 - показатель, применяемый для придания формуле математического значения;

100 – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями.

3.7. Заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), определенного в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Порядка, на фактическую учебную (педагогическую) нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

3.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. В случае если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов, тарификация педагогических работников осуществляется отдельно по полугодиям.

Тарификация учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

В учебную нагрузку учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Заработная плата учителей за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (должностного оклада), определенного в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Порядка, на объем учебной нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической учебной нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом заработная плата учителей выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической учебной нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям, оплата труда педагогических работников и работников из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) при условии привлечения их в соответствующем периоде к учебно-воспитательной, методической и другой организационной работе.

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

3.10. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за часы, отработанные в порядке замещения педагогических работников образовательной организации, отсутствующих по болезни или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы, отработанные педагогическими работниками сверх объема, установленного при тарификации, при обучении детей, находящихся на длительном лечении на дому или в больнице. При этом, при определении размера оклада (должностного оклада), устанавливается повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,20;

- при оплате за часы, отработанные специалистами организаций, привлекаемыми для педагогической работы в образовательную организацию;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

3.11 Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника образовательной организации, определенного в соответствии с **пунктом 3.6** настоящего Положения, на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения установленной за ставку нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем полученный итог делится на 12 (количество месяцев в году).

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

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому на основании медицинских заключений, если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится путем включения часов, предусмотренных на эти цели, в учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12 Расчет заработной платы работников образовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

Размер оклада (должностного оклада) таким работникам может быть установлен в пределах предусмотренных размеров окладов (должностных окладов) для данной должности в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.14. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 6** настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

3.15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с **приложением 3,4** к настоящему Положению.

Стимулирование труда работников учреждения осуществляется в пределах средств субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников учреждения и компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

3.16. Заработная плата работников учреждения зависит от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными

размерами не ограничивается.

#### **4. Особенности установления объема учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников образовательной организации**

4.1. При исчислении заработной платы педагогических работников образовательной организации учитывается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательной организации, установленные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Размер заработной платы педагогического работника определяется с учетом установленного педагогическому работнику по тарификации объема учебной (педагогической) нагрузки.

4.2. Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, иных условий, определяющих объем учебной (педагогической) нагрузки в образовательном учреждении.

Учебная (педагогическая) нагрузка педагогических работников и иных работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах, группах и с какой учебной (педагогической) нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

При установлении педагогическим работникам, для которых МБОУ «Средняя школа № 7» является местом основной работы, учебной (педагогической) нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной (педагогической) нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации образовательной организации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества классов (групп), уменьшения числа обучающихся.

Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.3. Предельный объем учебной (педагогической) нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников (включая заместителей руководителя), ведущих ее помимо основной работы, - руководителем образовательной организации.

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, возможно только в том случае если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не меньше чем на ставку заработной платы.

4.4. Учебная (педагогическая) нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения иным педагогическим работникам.

4.5. Устанавливаемый педагогическим работникам объем учебной (педагогической) нагрузки верхним пределом не ограничен.

4.6. Оклад (должностной оклад) руководителям физического воспитания,

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки) устанавливается с учетом учебной (педагогической) нагрузки в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

4.7. Учебная (педагогическая) нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.8. Особенности установления объема учебной (педагогической) нагрузки отдельных педагогических работников образовательных организаций регулируются постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и типовыми положениями об отдельных учреждениях образования.

## **5. Условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения**

5.1. Повышающие коэффициенты уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, повышающий коэффициент специфики работы в соответствии с пунктами 5.5-5.8 настоящего Порядка.

5.2. Повышающий коэффициент уровня образования применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего уровня образования (среднего общего образования, начального профессионального образования, среднего профессионального образования, высшего профессионального образования).

5.3. Повышающий коэффициент стажа педагогической работы применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего стажа педагогической работы.

5.4. Повышающий коэффициент квалификации применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующей квалификационной категории (первой, высшей), устанавливаемой по результатам аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,20 устанавливается при определении размера оклада (должностного оклада):

5.5.1 педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей и инвалидов на дому либо в учреждении (при наличии соответствующего медицинского заключения), а также индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения;

5.5.2 руководящих и педагогических работников в учреждении, работающем в инновационном (экспериментальном) режиме федерального уровня;

5.5.3 педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих работу с детьми из социально-неблагополучных семей;

5.6. Повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,15 устанавливается при определении размера оклада (должностного оклада):

5.6.1 педагогическим работникам лицеев, учреждений, реализующих аккредитованные образовательные программы повышенного уровня, углубленного изучения отдельных предметов;

5.6.2 руководящим и педагогическим работникам учреждения, работающих в инновационном (экспериментальном) режиме краевого уровня;

5.7. При наличии двух и более оснований для установления повышающего коэффициента специфики работы при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения одновременно применяются два и более повышающих коэффициента специфики работы.

5.8. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)

осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для установления повышающих коэффициентов: трудовых книжек, документов, подтверждающих окончание соответствующего учебного учреждения, присвоение квалификационной категории, иных документов.

5.9. Изменение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) при изменении у руководящих и педагогических работников учреждения оснований для их установления осуществляется:

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

5.9.2 при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

5.9.3 при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при окончании действия квалификационной категории – по истечении пяти лет со дня присвоения квалификационной категории;

5.9.4 при изменении замещаемой должности руководящего или педагогического работника учреждения - со дня назначения на соответствующую должность;

5.9.5 при изменении статуса класса - с 01 сентября соответствующего учебного года, при изменении статуса учреждения – со дня, указанного в соответствующих документах отраслевого органа.

При наступлении у руководящего или педагогического работника учреждения права на изменение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента осуществляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) устанавливаются для каждого работника нормативным локальным актом учреждения (приказом директора).

5.11. Руководитель учреждения:

5.11.1 проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности), иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры повышающих коэффициентов работников учреждения;

5.11.2 ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих педагогическую работу в том же учреждении помимо основной работы;

5.11.3 несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

## **6. Порядок выплаты и размеры ставок почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов**

6.1. Ставки почасовой оплаты труда применяются при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении.

6.2. К высококвалифицированным относятся специалисты, имеющие ученую степень, либо высшую квалификационную категорию, либо стаж работы не менее 10 лет по специальности, соответствующей профилю предмета, преподаваемого на условиях привлечения или в режиме углубленного изучения предмета.

6.3. Размер ставки почасовой оплаты труда определяется исходя из оклада (должностного оклада) учителя, установленного **приложением 1** и с применением следующих коэффициентов:

6.3.1 в учреждения при обучении учащихся, при составлении олимпиадных заданий:

- для профессора, доктора наук - 0,125;

- для доцента, кандидата наук - 0,08;



- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,05;

6.3.2 при оплате труда членов жюри олимпиад, конкурсов, смотров, других краевых мероприятий, а также рецензентов конкурсных работ, при составлении тестовых и контрольных работ:

- для профессора, доктора наук - 0,07;

- для доцента, кандидата наук - 0,05;

- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,038.

6.4. Ставки почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

6.5. Ставки почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

6.6. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

## **7. Перечень должностей, относимых к группам персонала**

7.1. При формировании штатного расписания учреждения учитываются следующие группы персонала и должности, относящиеся к ним:

7.1.1 административно-управленческий персонал - руководящие работники.

7.1.2 педагогический персонал и учебно-вспомогательный персонал – к ним относятся работники, занимающие должности, отнесенные к единому квалификационному справочнику должностей специалистов и служащих.

7.1.3 обслуживающий персонал - все должности, не указанные в пунктах 7.1.1-7.1.2.

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

## **8. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера работникам организации**

8.1. Работникам МБОУ «Средняя школа № 7» могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера, размер, порядок и условия которых, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

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

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

8.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.2. Выплаты компенсационного характера работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной

для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам образовательных организаций не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

8.3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется с учетом положений статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер доплаты за каждый час работы в ночное время - не менее 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8.9. Выплаты компенсационного характера, учитывающие особые условия и специфику работы осуществляются посредством применения повышающих коэффициентов специфики работы, установленных пунктами 5.5 – 5.6 настоящего Порядка.

8.10. Работникам МБОУ «Средняя школа № 7» могут быть установлены доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника:

- 8.10.1. заведование аттестованными кабинетами;
- 8.10.2. руководство методическими объединениями;
- 8.10.3. за кружковую работу.

Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работником.

8.11. К заработной плате работников образовательных организаций применяются:

8.11.1. районные коэффициенты;

8.11.2. процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается в соответствии со статьей 314 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с

законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

8.12. Компенсационные выплаты, перечисленные в пунктах 8.2, 8.6, 8.7, 8.8, 8.10 выплачиваются исходя из оклада (должностного оклада), установленного работнику с учетом повышающего коэффициента за специфику работы.

## **9. Порядок и условия стимулирования труда работников организации**

9.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику МБОУ «Средняя школа № 7» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников образовательных организаций, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются общим собранием трудового коллектива и отражаются в Положении о стимулировании труда работников МБОУ «Средняя школа № 7».

9.2. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

9.2.1. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

9.2.2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

9.2.3. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательной организации на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются локальным правовым актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных пунктами 9.3 - 9.5 настоящего Порядка.

9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – до 3,0.

9.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

9.4.1. при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

9.4.2. при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

9.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество

работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ - 0,5.

9.6. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

9.6.1 за повышение показателей здоровья учащихся;

9.6.2 за интенсивность и высокие результаты работы;

9.6.3 за выполнение особо важных и срочных работ;

9.6.4 за качество выполняемых работ;

9.6.5 премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

9.6.6 премия за образцовое качество выполняемой работы.

9.7. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников, осуществляется премирование:

9.7.1 заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю – по решению руководителя учреждения;

9.7.2 руководителей подразделений, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

9.7.3 иных работников, занятых в подразделениях учреждения - по представлению руководителей подразделений.

Премирование осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

При премировании учитываются:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным пределом премия по итогам работы не ограничена.

9.8. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

9.8.1 поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

9.8.2 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным пределом премия за образцовое

качество выполняемых работ не ограничена.

9.9. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

9.10. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных организациях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя образовательной организации.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, доведенных до образовательной организации на оплату труда на текущий финансовый год.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоения ему квалификационной категории надбавка отменяется, и размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы после аттестации определяется с учетом повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации.

9.11. Работникам образовательных учреждений выплачивается премия за многолетний и добросовестный труд.

Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад, не менее 20 лет - 2 должностных окладов;

для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов.

Размер премии определяется соответственно по должностному окладу, установленному работнику общеобразовательного учреждения по основной должности на день его увольнения.

При определении размера премии учитываются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени не полностью, премия определяется в размере должностного оклада, устанавливаемого за норму рабочего времени.

Работникам, отработавшим более месячной нормы рабочего времени, премия определяется в размере должностного оклада, устанавливаемого за норму рабочего времени.

В стаж работы, дающий работнику учреждения право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ «Средняя школа № 7» может быть оказана

материальная помощь (в связи с юбилейными датами со дня рождения, с уходом на пенсию, с регистрацией брака, рождением детей, со смертью работника или его близких родственников и других уважительных причин) из фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения образования на основании письменного заявления работника учреждения образования.

#### Установление выплат социального характера

	Критерии	Размер доплаты и надбавок	Период установления
1.	Оказание материальной помощи (юбилейная дата со дня рождения, регистрация брака, рождение ребенка)	До 10 000 рублей	Единовременно
2.	Оказание материальной помощи (смерть работника или его близких родственников, тяжелая болезнь работника или членов его семьи, другие уважительные причины)	До 20 000 рублей	Единовременно
3.	Оказание материальной помощи при увольнении на пенсию работникам, проработавшим свыше 10 лет и не имеющим права на выплату пособия	До 10 000 рублей	Единовременно

Согласно статьи 14 Семейного кодекса Российской Федерации близкими родственниками являются: родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка, внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения "Средняя школа № 7"

**Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Средняя школа № 7»  
Петропавловск-Камчатского городского округа**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Средняя школа № 7» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным:

*а) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:*

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1		Вожатый	5 441
		Секретарь учебной части	4 184 - 5 441
		Помощник воспитателя	4 184 - 5 018
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1	Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 003 - 6 528
2	Второй квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	4 624 - 6 573
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников</b>			
4	Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду; старший вожатый	5 690 - 6 826
5	Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер	5 861 - 7 035
6	Третий квалификационный уровень	Воспитатель; методист**(1); педагог-психолог; старший инструктор-методист	6 020 - 7 227
7	Четвертый квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель**(2); преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший методист**(1), тьютор**(3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	6 186 - 7 426
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений</b>			

8	Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей** (4)	10 166 - 12 191
9	Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта	10 166 - 12 191

\* К образовательным организациям, реализующим основные общеобразовательные программы, отнесены общеобразовательные организации, начальные школы (школы)-детские сады, вечерние (сменные) общеобразовательные организации, лицеи, гимназии, центры образования

\*\* (1) За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

\*\* (2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

\*\* (3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

\*\* (4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

**б) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>			
1	Первый квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	4 176 - 5 133
2	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 176 - 5 133
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
3	Первый квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	4 606 - 6 573
		Лаборант; техник-лаборант; техник-программист	4 606 - 7 566
4	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 606 - 7 574
		Техник 2 категории	
		Заведующий складом	
		Художник 2 категории	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II	



		внутридолжностная категория	
5	Третий квалификационный уровень	Техник - программист 1 категории	5 440 - 7 941
		Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела	
		Художник 1 категории	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
6	Первый квалификационный уровень	Специалист по кадрам; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; специалист по защите информации; специалист по кадрам; юрист-консульт	5 440 - 6 573
		Инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник)	7 183 - 7 566
7	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 988 - 6 573
8	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 572 - 7 941
9	Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 933 - 9 301
10	Пятый квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9 408 - 10 166
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>			
11	Первый квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник юридического отдела	6 243 - 10 808
12	Второй квалификационный уровень	Главный* (диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)	9 735 - 12 326

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации;

**в) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик	3 916 - 4 184

		служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий, швея, электромонтер	
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
2	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>4 и 5 квалификационных разрядов</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля; повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, электромонтер, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4 607 - 5 133
3	Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>6 и 7 квалификационных разрядов</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 440 - 5 991
4	Третий квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>8 квалификационного разряда</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 573
5	Четвертый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6 573 - 7 941

**г) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	костюмер 3 разряда	4 176
2		костюмер 4 разряда	4 607
3		костюмер 5 разряда	5 124
4		костюмер 6 разряда	5 440

**д) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>			

1	Второй квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7 394 - 10 798
2	Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	7 394 - 11 253
3	Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9 817 - 11 864
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»</b>			
4	Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты	11 259 - 15 514

При определении должностного оклада среднего медицинского, фармацевтического и врачебного персонала учреждения применяется коэффициент квалификации по специальности, по которой была присвоена квалификационная категория.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

при наличии второй квалификационной категории - 1,1;

при наличии первой квалификационной категории - 1,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 1,3.

При определении должностного оклада главных и старших медицинских сестер, имеющих высшее сестринское образование применяется коэффициент уровня образования 1,1.

**е) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>			
1	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	5 440 - 10 574
2		Библиотекарь 2 категории	5 988 - 6 572
3		Библиотекарь 1 категории	6 572 - 7 222
4		Ведущий библиотекарь	7 933 - 8 721
5		Художник-модельер театрального костюма	7 222 - 8 721

2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников образовательных организаций Петропавловск-Камчатского городского округа, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей в соответствии с:

**а) общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятым Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367:**

№ п/п	Профессии рабочих и должности служащих	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий; швея	3 922
2	Костюмер	3 922 - 5 441
3	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3 922 - 4 440
4	Художественный руководитель	9 408 - 10 150

**б) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, к категории «Должности специалистов»	Специалист по охране труда	5 440 - 8 721

**в) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел**

№ п/п	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	4
Должности, отнесенные в соответствии с квалификационными характеристиками должностей работников, занятых в библиотеках, к категории «Должности руководителей»		
1	Заведующий библиотекой	9 914 - 11 675

**г) Приказом Министерства труда России от 02.02.2018 N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности":**

№ п/п	Должности	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3
1	Специалист по административно-хозяйственной деятельности, специалист по материально-техническому обеспечению	4 616 - 7 574

**д) Приказом Министерства труда России от 29.09.2020 N 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем":**

№ п/п	Должности	Размеры должностных окладов в учреждении* (в рублях)
1	2	3
1	Системный администратор	5 305 - 7 566

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 7»

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа»**

п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов для педагогических работников
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего профессионального образования	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы*	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	1,40
		от 10 до 15 лет	1,37
		от 5 до 10 лет	1,27
		от 2 до 5 лет	1,17
		от 0 до 2 лет	1,00
3.	Коэффициент квалификации*	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	1,40
		первой квалификационной категории	1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	
		более 6 лет	1,3
		от 3 до 6 лет	1,2
		до 3 лет	1,0

Примечание:

\* за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей).

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 7»

**Установление персонального повышающего коэффициента  
к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы)**

*Для педагогических работников и администрации*

	Критерии	Размер персонального повышающего коэффициента	Период установления
1.	Подготовка и результаты участия в мероприятиях: - федерального уровня - регионального и краевого уровня - муниципального уровня - школьного уровня	До 1,0 До 0,5 До 0,3 До 0,15	Единовременно Единовременно Единовременно Единовременно
2.	Разработка и апробация новых авторских программ, методик, технологий, имеющих положительные отзывы	До 1,0	Единовременно
3.	Подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня	До 1,0	Единовременно

*Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала*

	Критерии	Размер персонального повышающего коэффициента	Период установления
1.	За сложность и важность выполняемой работы	До 3,0	Постоянно
2.	Разработка и апробация новых авторских программ, методик, технологий, имеющих положительные отзывы	До 1,0	Постоянно
3.	Подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня	До 1,0	Постоянно

**1. Установление стимулирующей выплаты за наличие отраслевой награды**

	Критерии	Размер выплаты	Период установления
1.	Наличие отраслевых наград	10%	Постоянно

**2. Установление доплат за наличие государственной награды**

	Критерии	Размер доплаты	Период установления
2.	Наличие государственных наград	1 100 рублей	Постоянно

### 3. Установление доплат за наличие ученой степени

	Критерии	Размер доплаты	Период установления
3.	Наличие ученой степени	1 100 рублей	Постоянно

Примечание:

1. Учителям, имеющим нагрузку ниже нормы, производить оплату в зависимости от нагрузки;
2. Учителям, имеющим нагрузку выше нормы, производить оплату к ставке заработной платы.

#### Установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы)

1. Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу по занимаемой должности (должностному окладу, ставке заработной платы) учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

	Критерии	Размер повышающего коэффициента	Период установления
1.	- от 3-х лет	До 0,2	Постоянно
2.	- свыше 5 лет	До 0,3	Постоянно

2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

	Критерии	Размер повышающего коэффициента	Период установления
1.	За высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы	До 0,5	Постоянно

3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за качество работы педагогическим работникам и администрации

	Критерии	Размер доплаты и надбавок	Период установления
1.	Участие во внедрении инновационного проекта в образовательном учреждении (по согласованию с отделом образования)	До 0,1	Постоянно
2.	Работа в режиме региональной инновационной площадки, стажировочной площадки, в том числе: педагогическим работникам за фактические часы работы в данных классах ( <b>по согласованию с Управлением образования</b> ); работнику за руководство центром семейного воспитания; за создание и работу в ресурсном центре на базе образовательного учреждения, в том числе: педагогическим работникам за фактические часы работы в ресурсном центре	До 0,15	Постоянно

**Установление выплат за работу,  
не входящую в круг основных обязанностей, к окладу  
(должностному окладу, ставке заработной платы) педагогическим работникам**

	Критерии	Размер доплаты и надбавок	Период установления
1. Учителям за проверку письменных и практических работ за часы недельной нагрузки:			
1.1	-1-4 классы - русский язык, математика, литературное чтение, окружающий мир (в зависимости от количества обучающихся в классе)	До 15 %	Постоянно
1.2.	- математика, информатика, алгебра, геометрия	До 15%	Постоянно
1.3.	- русский язык, литература	До 25%	Постоянно
1.4.	- физика, химия, география, биология, история, обществознание, изобразительное искусство, технология, ОБЖ	До 10%	Постоянно
1.5.	- иностранный язык	До 15%	Постоянно
1.6.	- иностранный язык (менее 15 учащихся)	До 8%	Постоянно
2.	За заведование учебными кабинетами, тренажёрным, танцевальным, спортивными залами, мастерскими при наличии ТСО, дидактического материала и при условии сохранности оборудования, регулярного соблюдения санитарно-гигиенических норм	От 5% до 15%	По итогам смотра кабинетов (1 раз в полугодие)
3.	Педагогическим работникам за руководство МО города и МО школы, социально-психологической службой	От 10% до 30%	Постоянно
4.	Педагогическим работникам за организацию внеклассной работы по физической культуре с учащимися	До 50%	На период выполнения
5.	Компенсационные выплаты за работу в ночное время: - сторожам	До 35%	На период выполнения
6.	Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, к тарифной ставке (окладу), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	От 4%	На период выполнения

**Установление надбавок к окладу  
(должностному окладу, ставке заработной платы)**

**молодым специалистам в течение трёх лет с момента получения диплома государственного образца о среднем профессиональном или о высшем профессиональном образовании**

	Критерии	Размер надбавок
1.	В первый и второй год работы	50 %
2.	В третий год работы	40 %



**Установление премиальных выплат  
в целях поощрения работников за выполненную работу**

	Критерии	Размер доплаты и надбавок	Период установления
1.	Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	До 30 000 рублей	Периодически
2.	Премиальные выплаты за повышение показателей здоровья учащихся	До 30 000 рублей	Периодически
3.	Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	До 30 000 рублей	Периодически
4.	Премиальные выплаты по итогам работы за месяц	Максимальным размером не ограничена	Единовременно
5.	Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год (начисляется с учётом трудовых показателей исходя из фактически отработанного времени)	Максимальным размером не ограничена	Единовременно
6.	Премиальные выплаты за образцовое качество выполняемых работ	Максимальным размером не ограничена	Единовременно

**Критерии стимулирования учителей-предметников:**

	Критерии	Баллы
1.	Достижение учащимися роста качества обучения в сравнении с предыдущими периодами	Увеличение - 3 балла Сохранение - 2 балла Уменьшение - 0 баллов
2.	Показатели успеваемости учащихся в сравнении с предыдущими периодами	Увеличение - 3 балла Сохранение - 2 балла Уменьшение - 0 баллов
3.	Наличие обучающихся - призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций	Краевой -10 Городской - 5 Школьный - 3
4.	Различные формы обобщения и распространения педагогического опыта (смотри, конкурсы, конференции, семинары)	До 10 баллов
5.	Разработка и публикация методических рекомендаций, статей, авторских программ (название сборника)	До 10 баллов
6.	Результативность подготовки к итоговой аттестации выпускников	До 5 баллов
7.	Эффективность работы в классах с профильным обучением, ведение элективных курсов и факультативных занятий (успеваемость учащихся и качество обучения в данных классах)	До 10 баллов
8.	Эффективная работа с детьми, требующими усиленного педагогического внимания (слабоуспевающие, часто болеющие, второгодники, социально не защищенные)	До 5 баллов
9.	Разработка адаптированных программ для учащихся с	До 10 баллов

	ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, эффективная работа с учащимися с ОВЗ.	
10.	Качественное проведение внеурочных мероприятий по предмету различного уровня (краевой, городской, школьный)	Краевой - 10 Городской - 5 Школьный - 3
11.	Качественное и своевременное ведение педагогом документации, исполнительская дисциплина	До 4 баллов
12.	Привлечение педагогов к работе в летний период: - привлечение педагогов в качестве организаторов ЕГЭ, ОГЭ - работа в пришкольном лагере	До 10 баллов
13.	Интенсивность работы учителей-предметников	До 10 баллов
14.	Проведение консультаций и мероприятий промежуточной аттестации обучающихся, находящихся на семейном образовании, а также организация итогового контроля по ликвидации академической задолженности обучающихся, условно переведённых в следующий класс	До 10 баллов
15.	Проведение мониторинговых работ различного уровня (школьный, городской, региональный, федеральный) и анализ их результатов	До 10 баллов
Максимальное количество баллов		120 баллов

**Критерии стимулирования учителей начальных классов, воспитателей  
в группах продлённого дня:**

Критерии		Баллы
1.	Динамика учебных достижений обучающихся: - качество освоения учебной программы математике, литературному чтению, по русскому языку, окружающему миру	50 % – 1 балл 60 % – 2 балла 70 % – 3 балла 80 % – 4 балла
2.	Наличие обучающихся – призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций	Краевой – до 10 баллов Городской – до 5 баллов Школьный – до 3 баллов
3.	Эффективная работа с детьми, требующими усиленного педагогического внимания (слабоуспевающие, часто болеющие, социально не защищенные)	До 5 баллов
4.	Работа по адаптированным программам с обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами	До 10 баллов
5.	Различные формы обобщения и распространения педагогического опыта (смотри, конкурсы, конференции, семинары)	До 10 баллов
6.	Разработка и публикация методических разработок, статей, авторских программ	До 10 баллов
7.	Качественное проведение внеурочных мероприятий по предмету различного уровня (краевой, городской, школьный)	Краевой – до 10 баллов Городской – до 5 баллов Школьный – до 3 баллов
8.	Проведение консультаций и мероприятий промежуточной аттестации обучающихся, находящихся на семейном образовании, а также организация итогового контроля по ликвидации академической задолженности обучающихся, условно переведённых в следующий класс	До 5 баллов
9.	Проведение мониторинговых работ различного уровня (школьный, городской, региональный, федеральный) и анализ их результатов	До 10 баллов
10.	Привлечение педагогов к работе в летний период: - привлечение педагогов в качестве организаторов ЕГЭ, ОГЭ - работа в пришкольном лагере	До 10 баллов
11.	Интенсивность и качество работы учителей, воспитателей групп продленного дня	До 10 баллов
12.	Качественное и своевременное ведение педагогом документации в бумажном и электронном виде	До 5 баллов
Максимальное количество баллов		100 баллов

**Примечание:**

- Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.  
Например: 100 баллов = 100%

### Критерии стимулирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Критерии		Баллы
1.	За напряжённость труда	До 100 баллов
2.	Содержание территории и здания общеобразовательного учреждения в чистоте	До 100 баллов
3.	Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к Учреждению, оперативное извещение об имеющихся недостатках	До 100 баллов
4.	Рациональное и бережное отношение к рабочему инвентарю, соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования, оперативное извещение об имеющихся недостатках	До 100 баллов
5.	Качественное ведение работы по облагораживанию территории Учреждения, обрезка деревьев, покос травы	До 100 баллов
6.	Отсутствие жалоб на работу данной службы	До 100 баллов
Максимальное количество баллов		600 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 600 баллов = 600%

### Критерии стимулирования кладовщика:

Критерии		Баллы
1.	За напряжённость труда (помощь на кухне при организации приёма пищи детей)	До 100 баллов
2.	Выполнение правил техники безопасности	До 100 баллов
3.	Расширение функциональных обязанностей (подача заявок на доставку продуктов питания)	До 100 баллов
4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	До 100 баллов
5.	Обеспечение надлежащего санитарного и противопожарного состояния складских и помещений	До 100 баллов
6.	Использование в работе информационных технологий	До 100 баллов
Максимальное количество баллов		600 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 600 баллов = 600%

### Критерии стимулирования заместителей директора:

Критерии		Баллы
<b>Раздел I: Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, отвечающего за инновационную деятельность</b>		
1.	Качественная организация и проведение мероприятий в школе, способствующих созданию безопасных условий для сохранения физического, социального и психологического здоровья обучающихся	До 5 баллов
2.	Качественная организация и проведение открытых мероприятий различного уровня по инновационной деятельности школы	До 5 баллов
3.	Качественная организация мероприятий по распространению инновационного опыта школы (участие педагогов в конкурсах, подготовка работ к публикации и др.)	До 5 баллов
4.	Высокий уровень организации внутришкольного контроля инновационной деятельности педагогов	До 3 баллов
5.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций	До 2 баллов
6.	Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	До 5 баллов
7.	Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к мониторингам, ЕГЭ и ОГЭ (в течение года)	До 5 баллов
Максимальное количество баллов		30 баллов

### Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Критерии		Баллы
1.	Высокий уровень организации и проведения мониторинговых мероприятий школьного, регионального и федерального уровней	До 5 баллов
2.	Эффективная работа по организации предпрофильного и профильного обучения	До 5 баллов
3.	Эффективная работа по организации взаимодействия с ВУЗами, другими учреждениями	До 5 баллов
4.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	До 5 баллов
5.	Создание методической службы в школе, организация и контроль за самообразованием учителей, организация взаимопосещаемости уроков, наставничество	До 5 баллов
6.	Качественные результаты методической деятельности	До 3 баллов
7.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций	До 2 баллов
Максимальное количество баллов		30 баллов

### Заместитель директора по воспитательной работе

Критерии		Баллы
1.	Наличие призов конкурсов, смотров различных уровней	5 баллов
2.	Эффективная работа по внутришкольному контролю деятельности классных руководителей	5 баллов
3.	Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся	5 баллов
4.	Организация работы с обучающимися по профилактике правонарушений	5 баллов
5.	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы, результативность спортивно-массовой работы	5 баллов
6.	Эффективная организация работы с учащимися в каникулярный период	5 баллов
Максимальное количество баллов		30 баллов

### Заместитель директора по военно-патриотической работе

1.	Наличие призов конкурсов, смотров различных уровней	5 баллов
2.	Высокий уровень организации и контроля военно-патриотического воспитания	5 баллов
3.	Успешная работа органов ученического самоуправления	5 баллов
4.	Результативность организации работы с «трудными» учащимися	5 баллов
5.	Высокие результаты работы с классными руководителями	5 баллов
6.	Организация различных форм внеклассной работы	5 баллов
Максимальное количество баллов		30 баллов

### Заместитель директора по административно-хозяйственной части

1.	Качественная и своевременная сдача отчётности	5 баллов
2.	Отсутствие замечаний вышестоящих органов по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 баллов
3.	Высокий уровень координации работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	5 баллов
4.	Составление заявок на выделение субсидий	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны работников школы и родителей	5 баллов
6.	Расширение функциональных обязанностей	
6.1.	Доставка груза личным транспортом	1 балл
6.2.	Надлежащий контроль за своевременностью исполнения договоров (предоставление счётов, своевременная оплата)	1 балл
6.3.	Сопровождение договоров аренды	1 балл
6.4.	Организация и проведение мероприятий направленных на экономию по всем видам потребляемых коммунальных ресурсов	2 балла
Максимальное количество баллов		30 баллов

<b>Заместитель директора по информатизации образовательного процесса</b>		
1.	Своевременное обновление и размещение информации на сайте школы	До 5 баллов
2.	Высокий уровень организации и проведения мониторинговых мероприятий школьного, регионального и федерального уровней	До 4 баллов
3.	Эффективная работа по организации предпрофильного и профильного обучения	До 3 баллов
4.	Эффективная работа по организации взаимодействия с ВУЗами, другими учреждениями	До 3 баллов
5.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, по формированию ИКТ-компетенций	До 5 баллов
6.	Качественные результаты методической деятельности	До 5 баллов
7.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций	До 5 баллов
Максимальное количество баллов		30 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 30 баллов = 30%

#### **Критерии стимулирования социальных педагогов:**

Критерии		Баллы	
1.	Успешность социально-педагогического сопровождения	1.1. Уровень социально-педагогических показателей (реализация мер социальной помощи и защиты обучающихся)	От 0 до 5 баллов
		1.2. Динамика показателей учащихся, находящихся на учёте в КДН по сравнению с предыдущим периодом	От 0 до 5 баллов
2.	Методическая работа	2.1. Участие в инновационной работе школы. Проведение открытых мероприятий, мастер-классов, выступлений на семинарах, конференциях.	От 0 до 10 баллов
		2.2. Наличие собственных методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность. Обобщение передового педагогического опыта (портфолио и аналитическая справка), представленная в конце учебного года	От 0 до 10 баллов
		2.3. Участие в профессиональных конкурсах	Победитель – 5 Призер – 3 Участие – 1
3.	Использование современных технологий	3.1. Проведение работы по обучению других работников школы использованию современных педагогических технологий в воспитательном процессе, оказание помощи коллегам в педагогическом сопровождении	От 0 до 5 баллов
		3.2. Использование компьютерных, игровых	От 0 до 5 баллов

		технологий в работе. Уровень индивидуальной и групповой работы с обучающимися, привлечение учащихся к участию в школьных и городских мероприятиях.	
4.	Представление социального педагога в предметном пространстве	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов. Оформление документации, участие в работе КДН.	От 0 до 10 баллов
5.	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов администрации ОУ	От 0 до 5 баллов
6.	Разработка адаптированных программ для учащихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов		До 40 баллов
Максимальное количество баллов			100 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 100 баллов = 100%

#### Критерии стимулирования педагогов-психологов:

Критерии		Баллы	
1.	Успешность психологической работы	Динамика психологических показателей развивающей и психокоррекционной работы (количество классов улучшивших показатели по отношению к общему числу) Динамика индивидуальной психологической работы (количество учащихся, улучшивших показатели по отношению к общему числу обучающихся)	От 0 до 5 баллов
2.	Удовлетворенность взаимодействием работы с психологом участников образовательного процесса. Оценка деятельности педагога-психолога педагогами, учащимися и их родителями	Анкетирование учителей, а также социологические опросы учащихся и их родителей о вкладе педагога-психолога в образование.	От 0 до 5 баллов
3.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	Участие в инновационной работе. Наличие собственных методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность.	От 0 до 10 баллов
4.	Использование современных психологических технологий	Использование игровых технологий, сказкатерапии, арттерапии, ароматерапии, песочной терапии, компьютерных программ, аудио и видео аппаратуры и т.д.	От 0 до 10 баллов



5.	Наличие публикаций педагога-психолога о психологических аспектах деятельности в образовательном пространстве школы	Размещение в периодической печати, сети Интернет, в том числе, на школьном сайте - страничка психологической Службы Наличие информационных стендов для родителей, обучающихся и педагогов	От 0 до 10 баллов
6.	Участие профессиональных конкурсах	Данные подтверждаются официальными документами: копии приказов, дипломов, грамот, сертификатов и др.	Победитель – 5 Призер – 2 Участие – 1
7.	Обобщение и распространение передового психолого-педагогического опыта, высокое качество работы, участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в ОУ	Проведение открытых мероприятий, мастер-классы, творческие мастерские - окружного, городского уровня Выступления на ШМО и педагогических советах Организация и проведение ПМПк Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса Участие в форумах Трансляция своего передового опыта через СМИ	От 0 до 10 баллов
8.	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации деятельности педагога-психолога Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов администрации ОУ Посещение окружных и городских мероприятий в соответствии с планом работы	От 0 до 5 баллов
9.	Разработка адаптированных программ для учащихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов		До 40 баллов
Максимальное количество баллов			100 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.  
Например: 80 баллов = 80%

**Критерии стимулирования педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования:**

Критерии		Баллы
1.	Участие обучающихся в смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, акциях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>· школьный</li> <li>· городской</li> <li>· краевой</li> <li>· Всероссийский</li> <li>· международный</li> </ul>	До 10 баллов До 15 баллов До 20 баллов До 25 баллов До 30 баллов
2.	Ведение и своевременное предоставление отчётных материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам проверок.	до 10 баллов
3.	Качественная подготовка и проведение школьных мероприятий.	до 40 баллов
Максимальное количество баллов		150 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 150 баллов = 150 %

**Критерии стимулирования учителя-логопеда, учителя-дефектолога:**

Критерии		Баллы	
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы	Качество коррекционно-развивающей работы: отношение количества детей, вышедших на запланированный уровень коррекционной работы по итогам периода к численности детей	50% и выше - 10 баллов 49- 30% - 5 баллов 29 - 10% - 1 балл Ниже 10% - 0 баллов
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Консультирование педагогических работников по принципиальным методическим вопросам коррекционной педагогики Консультирование родителей с целью пропаганды дефектологических знаний	От 0 до 10 баллов
3.	ИКТ компетентность	ИКТ-активность педагога (по результатам мониторинга) Уровень ИКТ использования: Для контроля и учета базовых знаний учащихся Для построения индивидуальных траекторий уровня знаний учащихся	От 0 до 10 баллов
4.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	Участие в инновационной работе Наличие собственных методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность	От 0 до 10 баллов

5.	Участие в профессиональных конкурсах	Данные подтверждаются официальными документами: копии приказов, дипломов, грамот, сертификатов и др.	Победитель – 5 Призер – 2 Участие – 1
6.	Высокое качество работы, участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в ОУ. Обобщение и распространения передового психолого-педагогического опыта	Проведение открытых мероприятий, мастер-классы, творческие мастерские - окружного, городского уровня Выступления на ШМО и педагогических советах Организация и проведение ПМПк Участие в реализации программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса Обобщение передового педагогического опыта (портфолио и аналитическая справка), представленная в конце учебного года Участие в форумах Трансляция своего передового опыта через СМИ Интернет (сайт, интернет-порталы)	От 0 до 10 баллов
7.	Исполнительская дисциплина	Уровень ведения документации деятельности Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов администрации ОУ	От 0 до 5 баллов
8.	Разработка адаптированных программ для учащихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов		До 40 баллов
Максимальное количество баллов			100 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.  
Например: 100 баллов = 100%

#### Критерии стимулирования заведующей библиотекой, библиотекаря:

Критерии		Баллы
1.	Создание и поддержка электронного каталога	До 10 баллов
2.	Формирование информационной культуры учащихся и педагогов (библиотечные уроки, интегрированные уроки, практикумы)	До 5 баллов
3.	Поиск информации в Интернете по запросам участников образовательного процесса, помощь в проектной деятельности педагогам и учащимся	До 5 баллов
4.	Качественное проведение активных форм массовой работы: викторины, литературные игры, дискуссии	До 10 баллов
5.	Организация комфортной библиотечной сферы (оформление фонда, продвижение лучших образцов изданий наглядными средствами)	До 10 баллов
6.	Участие в профессиональных конкурсах, написание статей	До 5 баллов

7.	Напряженность работы заведующей библиотекой, библиотекаря	До 10 баллов
Максимальное количество баллов		55 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 55 баллов = 55%

#### Критерии стимулирования специалиста по кадрам:

Критерии		Баллы
1.	Своевременная и качественная работа с Фондом пенсионного и социального страхования, Центром занятости населения, органами статистики и другими организациями. Своевременность сдачи отчетов в Фонд пенсионного и социального страхования, статистику, ЦЗН, прокуратуру, Управление образования и иные организации, своевременность ответов на запросы организаций	До 200 баллов
2.	Хорошее состояние воинского учета и бронирования ГПЗ, своевременная подача сведений о ГПЗ, сверок карточек Т-2, заполнения форм строгой отчетности	До 100 баллов
3.	Расширение функциональных обязанностей	
3.1.	Работа на сайте работа в России, иных сайтах по заполнению информации, связанной с кадровым делопроизводством	До 100 баллов
3.2.	Качественная работа с электронной документацией (ИС «Сетевой город. Образование»)	До 40 баллов
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	До 40 баллов
5.	Качественное ведение кадрового делопроизводства, личных дел работников, учредительных документов, участие в разработке локальных актов общеобразовательного учреждения	До 40 баллов
6.	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения, своевременное списание и уничтожение документов	До 40 баллов
7.	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача в архив	До 40 баллов
Максимальное количество баллов		600 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 600 баллов = 600%

#### Критерии стимулирования юрисконсульта:

Критерии		Баллы
1.	Своевременная и качественная работа с надзорными органами, органами местного самоуправления, другими организациями. Своевременность сдачи отчетов прокуратуру, Управление образования и иные организации, ответов на запросы организаций	До 200 баллов

2.	Расширение функциональных обязанностей	
2.1.	Работа на сайтах <a href="http://zakupki.gov.ru">http://zakupki.gov.ru</a> , bus.gov.ru, zakupki.kamgov.ru, торговых площадках	До 150 баллов
2.2.	Ведение медицинских книжек сотрудников организации, своевременное направление на медицинское обследование	До 150 баллов
3.	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы	До 30 баллов
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 30 баллов
5.	Участие в разработке локальных актов общеобразовательного учреждения	До 40 баллов
Максимальное количество баллов		600 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.  
Например: 600 баллов = 600%

#### Критерии стимулирования секретаря-машинистки:

Критерии		Баллы
1.	Прием и отправка электронной почты, высокий уровень работы в интернете, работа с электронной документацией	До 150 баллов
2.	Расширение функциональных обязанностей	
2.1.	Внесение данных и корректировка при формировании первых классов нового учебного года сайте es.sgo41.ru/Eservices/Web/Login/	До 100 баллов
2.2.	Внесение и корректировка данных на портале ООО «ЭКШ», согласование счетов с ООО «ЭКШ» на портале <a href="https://pkgo.schoolcard.pro/mkp/">https://pkgo.schoolcard.pro/mkp/</a>	До 100 баллов
2.3.	Формирование и отправка ежегодной декларации по энергосбережению и повышению энергетической эффективности на <a href="http://dper.gisee.ru">dper.gisee.ru</a>	До 10 баллов
2.4.	Работа с ООО «Территория Безопасности»	До 10 баллов
3.	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы	До 30 баллов
4.	Использование в работе специализированных компьютерных программ, работа с электронным документооборотом	До 30 баллов
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное исполнение приказов по школе	До 30 баллов
6.	Качественное ведение личных дел учащихся, книг приказов, алфавитной книги и прочей документации	До 80 баллов
7.	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения, своевременное списание и уничтожение документов	До 30 баллов
8.	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача в архив	До 30 баллов
Максимальное количество баллов		600 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.  
Например: 600 баллов = 600%

### Критерии стимулирования инженера:

Критерии		Баллы
1.	Высокая результативность наиболее сложных работ, личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	До 100 баллов
2.	Качественная разработка проектно-сметной документации	До 100 баллов
3.	Разработка мероприятий, направленных на уменьшение стоимости ремонтных работ и увеличение их качества	До 100 баллов
4.	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы	До 100 баллов
5.	Выполнение необходимых объемов текущего ремонта	До 200 баллов
Максимальное количество баллов		600 баллов

#### Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.  
Например: 600 баллов = 600%

### Критерии стимулирования советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

Критерии		Баллы
1.	Высокая результативность участия в работе педагогических, методических советов, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и иных мероприятий, предусмотренных образовательной программой общеобразовательной организации	До 50 баллов
2.	Высокая результативность координации деятельности различных детских общественных объединений и некоммерческих организаций, деятельность которых направлена на укрепление гражданской идентичности, профилактику правонарушений среди несовершеннолетних, вовлечение детей и молодежи в общественно полезную деятельность, по вопросам воспитания обучающихся в как в рамках образовательной организации, так и вне основного образовательного пространства	До 50 баллов
3.	Высокий процент вовлечения обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания	До 100 баллов
4.	Высокий уровень организации подготовки и реализации дней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий, приуроченных к	До 70 баллов

	государственным и национальным праздникам Российской Федерации	
5.	Участие в разработке локальных правовых актов учреждения	До 20 баллов
Максимальное количество баллов		290 баллов

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 290 баллов = 290%

### **Критерии стимулирования педагогических работников, осуществляющих классное руководство**

1. Рейтинговая оценка деятельности классных руководителей (выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя из надтарифного фонда БОУ):

<i>№</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1.	Уровень ведения и своевременной сдачи документации (план ВР класса, проверка дневников, опросы, графики и т.п.)	Высокий – 3 Средний – 2 Низкий – 0
2.	Соответствие внешнего вида и дисциплины обучающихся предъявляемым нормам и требованиям школы	Высокий – 3 Средний – 2 Низкий – 0
3.	Предупреждение пропусков уроков (прогулов) обучающимися без уважительной причины	Высокий – 3 Средний – 2 Низкий – 0
4.	Организация дежурства обучающихся по школе	Высокий – 3 Средний – 2 Низкий – 0
5.	Своевременное планирование и корректировка питания обучающихся	Высокий – 2 Средний – 1 Низкий – 0
6.	Качественное и своевременное обновление содержания классного уголка	Высокий – 2 Средний – 1 Низкий – 0
7.	Участие классного руководителя, обучающихся в конкурсах, фестивалях, акциях воспитательной направленности	Международный – до 15 Российский – до 10 Региональный – до 7 Муниципальный – до 5 Школьный – до 3
Максимальное количество баллов		31 балл

Примечание:

1. Количество набранных баллов по критериям стимулирования работников соответствует процентному размеру доплаты.

Например: 31 балл = 31 %

**Денежное вознаграждение педагогических работников, осуществляющих классное руководство**

Размер вознаграждения		Периодичность выплаты	Примечание
16.	Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей	Ежемесячно	но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах независимо от количества обучающихся в каждом из классов

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы на доходы физических лиц, так и на другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной так и в натуральной форме;
- учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпуском, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) и других случаев исчисления среднего заработка;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.



Приложение 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 7»

**Критерии премирования для установления работникам учреждения**

	Критерии	Размер доплаты и надбавок	Период установления
1.	Премиальные выплаты по итогам работы к праздничной дате (начисляется с учётом трудовых показателей исходя из фактически отработанного времени)	До 30 000 рублей	Единовременно
2.	Премиальные выплаты по итогам работы к профессиональному празднику	До 30 000 рублей	Единовременно