

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзной организации
_____ С.Н.Уварова

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МКОУ СОШ № 2
Приказ № ____ от _____ 2022 г.
_____ Н.В. Троцкий

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2
г. Светлограда

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда разработано на основании приказа от 30 июня 2022 года № 311 Отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края «О внесении изменений и дополнений в приказ отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 28 декабря 2020 г. «461 «Об оплате труда работников муниципальных, казенных, бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края», приказом от 30 июня 2022 года № 312 Отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края «Об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края».

2. Система оплаты труда работников МКОУ СОШ №2 устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников МКОУ СОШ №2 состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МКОУ СОШ №2 устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
4. Штатное расписание МКОУ СОШ №2 утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором МКОУ СОШ №2 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.
5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.
6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МКОУ СОШ №2 согласно разделу III положения.
7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКОУ СОШ №2 согласно разделу IV положения.
8. Система оплаты труда работников МКОУ СОШ №2 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.
10. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета

Ставропольского края и бюджета Петровского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ СОШ №2.

11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МКОУ СОШ №2 работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам казенного учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКОУ СОШ №2.

2.1. Размеры должностных окладов работников МКОУ СОШ №2 по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей директора МКОУ СОШ №2 в зависимости от группы по оплате труда::

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор	22294			
2.	Заместитель директора по УВР	20077			
3.	Заместитель директора по ВР	20077			

2.1.4. Заместителям директора МКОУ СОШ №2 (далее - заместители директора) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников МКОУ СОШ №2 (без учета заработной платы директора МКОУ СОШ №2, его заместителей) (далее - предельный уровень соотношения средней заработной платы) в кратности:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
1.	От 250 до 500 включительно	1 к 4

Конкретный предельный уровень кратности соотношения средней заработной платы заместителям руководителя устанавливается отделом образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края.

Определение размера среднемесячной заработной платы заместителя директора осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор заместителей руководителя.

Расчет предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя производится за календарный год.

При определении предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя и совмещением вакантных должностей.

В случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения».

2.1.5. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	8372
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог, методист;	8906
3.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель	9500

2.1.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
-------	--------------------------	--	----------------------------------

1	2	3	4
	2 квалификационны й уровень	Руководитель центра образования цифрового и гуманитарного профиля Точка роста, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8439

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант, техник, инспектор по кадрам, секретарь	6538,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6656,00

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности профессий рабочих»		
1 квалификационный уровень	Повар	6137,00
1 квалификационный уровень	Кухонный рабочий	4655,00
1 квалификационный уровень	Кладовщик	4655,00
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	4655,00

1 квалификационный уровень	Уборщик производственных и служебных помещений	4655,00
1 квалификационный уровень	Дворник	4443,00
3 квалификационный уровень	Водитель	7306,00

2.2.2 Размеры должностных окладов работников, социального обслуживания населения, включенных в штатное расписание МКОУ СОШ №2:

№ п/п	Квалификацион ный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностн ой оклад (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Заведующий библиотекой	8567,00

2.3 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1 Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник	4443,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик производственных и служебных помещений, кладовщик, кухонный рабочий	4655,00

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	6137 рублей
---	----------------

2.3.2 К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады устанавливаются высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.4 В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленного согласно производственному календарю, выполнив норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимальной оплаты труда.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1 Оплата труда работников МКОУ СОШ №2, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МКОУ СОШ №2 по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты: кухонной рабочей, повару, учителю физики - 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147

Трудового кодекса Российской Федерации. Директор МКОУ СОШ №2 проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется МКОУ СОШ №2 пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре:

№ п/п	Наименование профессии	Доплата (%)	Дни к отпуску
1.	Кухонная рабочая	4%	7 дней
2.	Повар	4%	7 дней
3.	Учитель физики	4%	7 дней

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 35 до 50
3.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) из расчета фактического количества обучающихся в классе: 1-4-х классов 5-12-х классов	30 35
4.	Учителям 1-4-х классов за проверку	

	письменных работ	10
5.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике (алгебра и начала анализа, геометрия)	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, информатика и ИКТ, технологии	10
6.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого - медико-педагогическими консилиумами, методическими объединениями, работникам учреждения за работу в аттестационных комиссиях	15

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной законодательством Российской Федерации в сфере образования.

3.5.1 Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, 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 классе.

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.3 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4 Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5 Работникам МКОУ СОШ №2, выполняющим в том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

- учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими – 20-40% должностного оклада, ставки заработной платы;

- учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

- педагогическим работникам МКОУ СОШ №2 за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе (количество классов - 13) – 25 % должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные

размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре (дополнительные соглашения к трудовому договору).

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.2 В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;
 - за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

за наличие квалификационной категории.

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МКОУ СОШ № 2 создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора МКОУ СОШ №2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МКОУ СОШ №2 самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МКОУ СОШ №2 устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директорам школ.

4.2.1. К выплатам стимулирующего характера и иным выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2.2. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей результатов труда при выполнении работы, как предусмотренной, так и не предусмотренной трудовым договором.

4.2.3. Основным условием установления выплат стимулирующего характера является добросовестное выполнение работником МКОУ СОШ №2 трудовых обязанностей. Снижение качества работы, нарушение трудовой дисциплины, вызывшиеся в невыполнении Устава общеобразовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, локальных актов общеобразовательного учреждения, законных распоряжений и приказов директора школы, выражаются в наложении дисциплинарного взыскания на работника, согласно Трудового кодекса РФ и служат основанием для

лишения стимулирующей выплаты на весь срок действия взыскания.

4.2.4. Стимулирующие выплаты за качество, результат и эффективность работы устанавливаются на основании перечня критериев и показателей с применением весового коэффициента показателей (балл) ежеквартально.

4.2.5. Порядок установления поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Работники МКОУ СОШ №2 самостоятельно проставляют количество баллов в оценочных листах в соответствии с представленными критериями и показателями работы за предыдущее полугодие, а также подтверждают выставленные баллы аналитической информацией.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педработникам планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педработников и для остальных категорий работников.

Премирование директора учреждения осуществлять как за счет бюджетных, так и за счет доходов от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности по приказу отдела образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения по ходатайству профсоюзной организации.

В случае складывающейся экономии по фонду оплаты труда согласно штатному расписанию образовательного учреждения руководитель образовательного учреждения может премироваться за счет средств образовательного учреждения, согласно Положению об оплате труда работников учреждения, в соответствии с приказом учредителя.

Цена одного балла по каждой из двух категорий работников общеобразовательного учреждения подсчитывается отдельно.

Директор общеобразовательного учреждения на начало учебного года издаёт приказ об утверждении состава рабочей группы по экспертизе оценочных листов сотрудников общеобразовательного учреждения. Данная рабочая группа состоит из пяти человек. В её состав входят:

- директор общеобразовательного учреждения, председатель рабочей группы;
- заместитель директора по УВР, член рабочей группы;
- заместитель директора по ВР, член рабочей группы;
- член профсоюзного комитета, член рабочей группы;
- педагогические работники, члены рабочей группы.

Рабочая группа производит изучение оценочных листов и сопоставляет с аналитической информацией. На основании данной экспертизы рабочая группа заполняет сводный оценочный лист, а также протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и

показателей результативности и эффективности работы работников МКОУ СОШ №2. Стимулирующий фонд оплаты труда делится на общее количество баллов всех работников одной из двух категорий по общеобразовательному учреждению и определяется цена 1 балла. Суммовое выражение стимулирующих выплат для работника рассчитывается по формуле: $СТВ = \text{персональное кол-во баллов} * \text{цену 1 балла}$

4.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем; педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого, окружного и федерального значения – 25%; от должностного оклада, ставки заработной платы; работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения - 30- 100% от должностного оклада, ставки заработной платы; педагогическим работникам казенных учреждений за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20% от должностного оклада, ставки заработной платы;- работникам МКОУ СОШ №2 за личный вклад в общие результаты деятельности казенного образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 25% от должностного оклада, ставки заработной платы; - секретарю педагогического совета за ведение протоколов педагогического совета – 10%; председателю профсоюзного комитета – 20%; выполняющему обязанности инспектора по охране прав детства – 15 %; за обслуживание школьного сайта – 20%; за руководство методическим объединением – 20%; за выполнение функций, не входящих в круг

должностных обязанностей – до 100% должностного оклада; работникам, ответственным за организацию питания в учреждении - 20%; за организацию работы по профилактике детского дорожно - транспортного травматизма – 20% от должностного оклада, ставки заработной платы; за организацию работы по профилактике наркотической, алкогольной зависимости, табакокурения, правонарушений несовершеннолетних (если это не входит в должностные обязанности) – 20% от должностного оклада, ставки заработной платы; за проведение работы по физическому воспитанию, организацию физкультурно - спортивных мероприятий – 20% от должностного оклада, ставки заработной платы; работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по взаимодействию с пенсионным фондом, по ведению официального сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях, информационных систем (Аверс, ЕГИССО, ФИС ФРДО, Меркурий, Навигатор дополнительного образования, ОТС Маркет, электронный документооборот и т.д.) – 10% - 100% от должностного оклада ставки заработной платы с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда казенного учреждения,

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего	50
2.	Работникам, осуществляющим полномочия по электробезопасности, безопасности дорожного движения, ГО и ЧС	50
3.	Работникам, осуществляющим полномочия по ведению официального сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях	10
4.	Работникам, осуществляющим полномочия по взаимодействию с пенсионным фондом (если это не входит в должностные обязанности)	15
5.	Работникам, осуществляющим полномочия по ведению информационных систем (Аверс, ЕГИССО, ФИС ФРДО, Меркурий, Навигатор дополнительного образования, ОТС Маркет, электронный документооборот и т.д.	10

за наставничество работников отнесенных к категории молодых специалистов - 20% от должностного оклада, ставки заработной платы; за организацию сетевого взаимодействия между образовательными организациями округа – 10-30% от должностного оклада, ставки заработной платы.

4.4 Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, весомого коэффициента показателей (балла), утвержденного МКОУ СОШ №2. За наличие квалификационной категории педагогическим

работникам устанавливается выплата стимулирующего характера: педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы); за наличие I квалификационной категории -15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы); за наличие высшей квалификационной категории - 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы). За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера: имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы; имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы; имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), – в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности; награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, медалью Ставропольского края «За доблестный труд» (1, 2, 3 степени) - в размере 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований. Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а так же их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, для оценки эффективности работы различных категорий работников в МКОУ СОШ №2 создается комиссия с участием представительного органа работников. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат из стимулирующего фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы.

Должность	Наименование показателя	Утверждено
Заместитель директора по УВР	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого года,	1

	- равен или выше в сравнении с предыдущим годом.	1,5
	Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: - на уровне прошлого года; - равен или выше в сравнении с предыдущим годом.	1 1,5
	Наличие диагностики знаний учащихся: - ведется эпизодически; - ведется регулярно, её результаты используются при планировании индивидуальной работы.	1 1,5
	Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего общего образования)	0,5
	Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории микрорайона.	1
	Организация методического кабинета.	1,5
	Организация вариативного обучения.	1
	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	1
	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	1
	Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер – классы, гранты, публикации.	1/2
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	1
	Своевременная сдача отчетов, документации.	1
	Соблюдение трудовой дисциплины.	1
	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого года, - выше в сравнении с предыдущим годом.	1 2
	Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого года, - выше в сравнении с предыдущим годом.	0,5 1
	Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого года,	0,5

	- выше в сравнении с предыдущим годом.	1
	Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана учебной работы:	1
	План мониторинга образовательного процесса, - не менее чем на 70 % - на 100 %	0,5 1
	План внутришкольного контроля выполнен: - не менее чем на 70 % - на 100 %	1 1,5
	План учебной работы выполнен: - не менее чем на 70 % - на 100 %	0,5 1
	Доля учителей, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению: - на уровне прошлого года, - выше в сравнении с предыдущим годом.	1 2
	Наличие авторских учебно - методических материалов, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами	1
	Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения.	1
	Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно – методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования	1
	Количество выступлений подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого года, - выше в сравнении с предыдущим годом.	1 1,5
	Заместителем разработаны в течение года методические пособия, положения для внутреннего пользования, выполнены в течение года авторские публикации	1
	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	1
	Х	40,5
Заместитель директора по ВР	Организация и контроль воспитательного процесса	1
	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Попечительский совет, методическое объединение классных руководителей, органы ученического	2

	самоуправления и т.д.)	
	Организация работы педагогического коллектива по восстановлению и развитию традиционной народной культуры, формированию духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранению и возрождению традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	3
	Подготовка и участие классных руководителей в профессиональных конкурсах муниципальный уровень региональный уровень	1,5 2
	Демонстрация достижений классных руководителей через систему открытых часов общения, мастер-классы, гранты, публикации: -разработка и внедрение авторских воспитательных программ, проектов; -реализация инноваций	1 1,5
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, (выступления, организация выставок и др.) муниципальный региональный федеральный	0,5 1 1,5
	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства: -муниципальный; -региональный; -федеральный	0,5 1 1,5
	Наличие собственных публикаций	2
	Наличие выставленной на сайт школы информации о работе методического объединения, учебных достижениях и т.п.	2
	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	3
	Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, учебные сборы и т.д.)	1
	Занятость учащихся во внеурочное время от 50% до 70%	1

	от 71% до 90%	1,5 2
	от 91% до 100%	
	Участие в организации и проведении мероприятий различных уровней	1/2/3
	Результаты действий системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков, участие в опеке и попечительстве	2
	Охват детей мероприятиями по оздоровлению, отдыху и занятости в каникулярный период	2
	Х	40
Учитель	1. Качество знаний обучающихся по итогам полугодия, четверти: – повышение качества знаний по предмету в сравнении с предыдущим отчетным периодом.	2,0
	2. Учителям - предметникам, оказывающим бесплатные консультации обучающимся (за час)	0,2
	3. Качество знаний по итогам государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов в сравнении с качеством знаний годовой оценки: - выше	1,0
	4. Качество знаний по итогам проверочных, диагностических работ обучающихся 1-11 классов (при отсутствии неудовлетворительной оценки).	1,5
	5. Отсутствие неудовлетворительных оценок у обучающихся по итогам четверти, полугодия.	1,0
	6. Наличие призовых мест во Всероссийской олимпиаде школьников: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	3,0 4,0 5,0
	7. Наличие призовых мест в олимпиадах младших школьников «Созвездие», «Старт»: - муниципальный уровень; - региональный уровень;	2,0 3,0
	8. Наличие призовых мест обучающихся в очных научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, выставках технического творчества и т.д. (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	1,0 1,5 2,0

9. Наличие призовых мест обучающихся <u>в заочных</u> конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д. (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	0,1 0,2 0,3
II. Методическая и инновационная деятельность	
1.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: - муниципального уровня; - регионального уровня.	0,5 1,5
2.Разработка программ факультативных, элективных курсов и программ внеурочной деятельности, утвержденных протоколом или приказом (ОО)	1,0
3.Участие <u>в очных</u> профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	1,0 2,0 3,0
4.Наличие призового места <u>в заочных</u> профессиональных конкурсах (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	0,1 0,2 0,3
5.Учителем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер- классы), предметные недели: - школьный уровень; - муниципальный уровень.	1,0 1,5
6. Ведение и оформление документации: - своевременное заполнение электронного журнала; -ведение мониторинга образовательного процесса по предмету	0,5 0,5
7.Своевременное оформление и подача документации, установленной локальными актами образовательной организации (информация, развернутый самоанализ деятельности, отчеты).	0,5
8.Охват горячим питанием обучающихся (по полугодиям): - 90%; - 100%.	1,0 2,0
9.Дополнение для 1-х классов. Сформированность учебных навыков в соответствии с программой:	

	- сформированность у 50% - 70% обучающихся;	0,5
	-сформированность у 71% - 90% обучающихся;	1,0
	-сформированность у 91% - 100% обучающихся.	1,5
	10.Наличие предметной рубрики и своевременное обновление информации на:	
	- школьном сайте;	1,0
	- других образовательных порталах.	1,0
	Всего по всем критериям:	49,4
	III. Критерии понижающие уровень стимулирования.	
	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.	-1,0
	Обоснованные жалобы о нарушениях прав обучающихся.	-1,0
	Итого по всем критериям:	47,4
	Х	47,4
Завхоз	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:	
	- отсутствие замечаний со стороны проверяющих,	1
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно – гигиеническое состояние помещений.	1
	Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:	1
	- уменьшилось	2
	- замечаний нет	
	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.	1,5
	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:	
	- наличие действующей АПС,	1,5
	- наличие «тревожной кнопки»,	1,5
	- организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	1,5
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,5
	Своевременность заключения хозяйственных договоров по	1

	<p>обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)</p> <p>Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно – материальных ценностей.</p> <p>Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уменьшилось - замечаний нет <p>Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены <p>Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.</p> <p>Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1,5</p>
	Х	21,5
Социальный педагог	<p>1. Снижение количества пропусков занятий обучающимися с проблемами в развитии и поведении по неуважительным причинам в сравнении с предыдущим периодом.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Снижение • На том же уровне 	<p>2,0</p> <p>1,5</p>
	<p>2. Индивидуальная работа по обследованию обучающихся (по заявке учителя, классного руководителя, родителя (законного представителя) <i>(за каждого ребёнка)</i>)</p>	0,2
	<p>3. Повышение доли обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в развитии и поведении:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Осталось на уровне прошлого года • Увеличилось 	<p>1,0</p> <p>1,5</p>
	<p>4. Количество правонарушений в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p style="padding-left: 40px;">Не изменилось</p> <p style="padding-left: 40px;">Снизилось</p>	<p>0,5</p> <p>1,0</p>
	5. Ведение мониторинга по «Всеобучу»	1,0

	6. Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер – классов: <ul style="list-style-type: none"> • Школьный уровень • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	1,0 1,5 2,0
	7. Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях <ul style="list-style-type: none"> • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	1,0 2,0
	8. Разработка и реализация в работе развивающих коррекционных программ в образовательной и внеурочной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных особенностей личности обучающихся	1,0
	9. Наличие призовых мест обучающихся <u>в очных</u> научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, выставках технического творчества и т.д. (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	1,0 1,5 2,0
	10. Наличие призовых мест обучающихся <u>в заочных</u> конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	0,1 0,2 0,3
	11. Участие <u>в очных</u> профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	1,0 2,0 3,0
	12. Наличие призового места <u>в заочных</u> профессиональных конкурсах (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	0,1 0,2 0,3
	13. Наличие предметной рубрики и своевременное обновление информации на: - школьном сайте; - других образовательных порталах.	1,0 1,0
	14. Своевременное оформление и подача документации, установленной локальными актами образовательной организации (информация, развернутый самоанализ	

	деятельности, отчеты).	1,0
	ВСЕГО	31,9
	2. Критерии понижающие уровень стимулирования.	
	1. Обоснованные жалобы о нарушениях прав обучающихся.	-1,0
	X	30,9
Педагог-организатор	1. Работа по развитию школьного самоуправления: участие обучающихся в КТД.	1,0
	2. Наличие призовых мест у воспитанников, лично подготовленных данным педагогом-организатором:	
	<i>Муниципальный уровень</i>	1,0
	<i>Региональный уровень</i>	1,5
	<i>Федеральный уровень</i>	3,0
	3. Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства:	
	<i>Муниципальный уровень</i>	2,0
	<i>Региональный уровень</i>	2,5
	<i>Федеральный уровень</i>	3,0
	4. Доля воспитанников, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом-организатором:	
	<i>Не изменилось</i>	0,5
	<i>Увеличилось</i>	1,0
	5. Участие обучающихся с проблемами в развитии и поведении в общественной жизни школы.	1,0
	6. Использование во внеурочной деятельности здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей.	1,0
	7. Наличие выступлений на семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:	
	<i>Школьный уровень</i>	0,5
	<i>Муниципальный уровень</i>	1,0
	<i>Региональный уровень</i>	1,5
	8. Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер –	

классов:	
<i>Школьный уровень</i>	1,0
<i>Муниципальный уровень</i>	1,5
<i>Региональный уровень</i>	2,0
9. Участие в реализации программы развития ОУ.	1,0
10. Сотрудничество с учреждениями культуры и спорта дополнительного образования, молодёжными центрами, общественностью и другими образовательными учреждениями.	1,0
11. Добросовестная работа на ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов и экспертов.	1,0
12. Наличие предметной рубрики и своевременное обновление информации на школьном сайте	1,0
13. Своевременное и качественное ведение документации, трудовая дисциплина (дежурство педагогов)	1,0
14. Оформление кабинета в соответствии с нормативными требованиями:	
• Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями	1,0
• Нет кабинета или есть кабинет, работа ведется не системно	-1,0
15. Наличие и обновление информационных стендов (в рекреации, фойе, коридоре) для родителей, обучающихся, педагогов:	
• Наличие стендов, обновление ведется своевременно и систематически с творческим подходом к изложению материала.	1,0
• Наличие стендов, но обновление не системно	-1,0
16. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных их представителей) обучающихся, других участников образовательного процесса на работу учителя:	
• Нет	1,0
• Есть	-0,5
17. Оказание организационной помощи классным руководителям в проведении мероприятий, подготовке к конкурсам	1,0
18. Отсутствие больничных листов.	1,0

	Х	35,5
Педагог-психолог	1. Доля обучающихся с проблемами в обучении и поведении в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • Не изменилась • Уменьшилась 	0,5 1,0
	2. Повышение доли обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в развитии и поведении: <ul style="list-style-type: none"> • Осталось на том же уровне • Увеличилось 	0,5 1,0
	3. Количество обращений обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей) за консультациями по вопросам развития, поведения учащихся (в сравнении с предыдущим периодом): <ul style="list-style-type: none"> • Не изменилось • Возросло 	0,5 1,0
	4. Качественное и эффективное проведение детских, детско-взрослых совместных социально-психологических мероприятий	1,0
	5. Индивидуальная работа по обследованию обучающихся (по заявке учителя, классного руководителя, родителя (законного представителя) <i>(за каждого ребёнка)</i>)	0,2
	6. Наличие призовых мест обучающихся <u>в очных</u> научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, выставках технического творчества и т.д. (за каждый конкурс): <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень. 	1,0 1,5 2,0
	7. Наличие призовых мест обучающихся <u>в заочных</u> конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (за каждый конкурс): <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень. 	0,1 0,2 0,3
	8. Участие <u>в очных</u> профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень. 	1,0 2,0 3,0
	9. Наличие призового места <u>в заочных</u> профессиональных конкурсах (за каждый конкурс): <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; 	0,1

	<ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень; - всероссийский уровень. 	0,2 0,3
	10. Разработка и реализация в работе развивающих коррекционных программ в образовательной и внеурочной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности обучающихся	1,0
	11. Наличие предметной рубрики и своевременное обновление информации на: <ul style="list-style-type: none"> - школьном сайте; - других образовательных порталах. 	1,0 1,0
	12. Своевременное оформление и подача документации, установленной локальными актами образовательной организации (информация, развернутый самоанализ деятельности, отчеты).	1,0
	13. Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях <ul style="list-style-type: none"> • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	1,0 2,0
	ВСЕГО	24,4
	2. Критерии понижающие уровень стимулирования	
	1. Обоснованные жалобы о нарушениях прав обучающихся.	-1,0
	Х	23,4
Зав. библиотекой	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (в абсолютных величинах по соглашению сторон) – работа школьной медиатеки – 100%	3
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга в школе: качественная организация информационно - методической работы, тематических выставок, проведение библиотечных уроков	1
	Своевременное и качественное формирование общешкольного заказа на учебники	3
	100%-ная обеспеченность обучающихся учебниками по основным предметам	1
	Дополнительная работа по формированию фонда учебников. Выдача и сбор учебников. Рейды по проверке состояния учебников.	
	Организация «Книжкиной больницы».	3

Ведение мониторинга обеспеченности учащихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами	2
Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео - аудио аппаратуры и т.д.	3
Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, буклетов, листовок, закладок, применяемых в процессе читательской и информационной культуры	1
Высокий уровень проведения инвентаризации книжных фондов, списание устаревшей и ветхой литературы и пополнение фонда новой литературой в установленном порядке с использованием компьютерной техники. Ремонт книг.	2
Оформление тематических выставок, тематических папок	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное и качественное оформление необходимой (для ОУ) документации (подготовка отчётов, информирование родителей об использовании УМК в образовательном процессе и т.д.).	1
Победители, призеры и лауреаты творческих конкурсов, научно-практических конференций и др. школьного	- 0,5
муниципального	
регионального	
федерального	
международного уровней	
Наличие регулярно обновляемой страницы на сайте школы.	1
Качество работы, показанное при проверках вышестоящими организациями	1
Отсутствие жалоб со стороны администрации, учителей, обучающихся и их родителей (законных представителей) на работу библиотекаря	1
За личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения (участие в разработке локальных актов)	1

	Х	34
Секретарь	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	2,0
	Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря.	2,0
	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.	2,0
	Х	8
Техник	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника.	1,5
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,5
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ.	1,5
	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание.	1,5
	Х	6
Лаборант	. Сохранность лабораторного и компьютерного оборудования.	1,5
	Отсутствие срыва занятий вследствие неисправности оборудования и техники.	1,5
	Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники передающих устройств и другой техники в исправном состоянии.	1,5
		0,5
	Разработка программ решения простых задач для использования в общеобразовательном учреждении.	2,5
		0,5
	Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта, техники.	
Ведение сайта учреждения и его своевременное обновление.		
	Х	8
Сторож	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа.	1,5
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной	1,5

	<p>безопасности.</p> <p>Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.</p> <p>Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.</p>	<p>1,5</p> <p>1,0</p>
	Х	5,5
Педагог дополнительного образования	<p>Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p style="padding-left: 40px;">-на том же уровне</p> <p style="padding-left: 40px;">-выше</p> <p>Сохранение количества учащихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года</p> <p>Участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом):</p> <p style="padding-left: 40px;">-на том же уровне</p> <p style="padding-left: 40px;">-выше</p> <p>Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом):</p> <p style="padding-left: 40px;">-на том же уровне</p> <p style="padding-left: 40px;">-выше</p> <p>Доля учащихся, охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся в сравнении с прошлым периодом:</p> <p style="padding-left: 40px;">-на том же уровне</p> <p style="padding-left: 40px;">-выше</p> <p>Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)</p> <p>Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:</p> <p style="padding-left: 40px;">-муниципальные</p> <p style="padding-left: 40px;">-краевые</p> <p>Охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p style="padding-left: 40px;">-на том же уровне</p> <p style="padding-left: 40px;">-выше</p> <p>Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников):</p> <p style="padding-left: 40px;">-муниципальные</p> <p style="padding-left: 40px;">-краевые</p> <p>Охват обучающихся (воспитанников) мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом:</p>	<p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p>

	<p>-на том же уровне -выше</p> <p>Организация деятельности физкультурного актива в учреждении Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми Охват обучающихся (воспитанников) оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>Отсутствие травм на физкультурных занятиях</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</p> <p>Участие, закрепленное приказом по общеобразовательному учреждению, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению</p> <p>Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег</p> <p>Участие, закрепленное приказом по общеобразовательному учреждению в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектов и программ по конкретному направлению</p> <p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:</p> <p>-муниципального уровня -краевого уровня</p> <p>Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</p>	<p>0,5 1,0 1,0 0,5 1,0 2,0 1,0 1,0 1,0 0,5 1,0 1,5</p>
	X	29
методист	<p><i>1. Положительная динамика показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества услуг, методическая и инновационная деятельность</i></p> <p>1. Количество учителей подготовивших лауреатов, победителей участников Всероссийской олимпиады школьников в сравнении с предыдущим периодом</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение • на том же уровне <p>2. Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер – классов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень <p>3. Наличие выступлений на методических семинарах, конференциях</p>	<p>-</p> <p>1,0 0,5 1,0 1,5 2,0 1,0</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень 	2,0
	4. Разработанная методистом продукция: - положения к различным конкурсам, фестивалям и др. мероприятиям различного уровня;	1,0
	- диагностический инструментарий и аналитические материалы по направлениям деятельности.	2,0
	5. Наличие призовых мест обучающихся <u>в очных</u> научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, выставках технического творчества и т.д. (за каждый конкурс):	
	- муниципальный уровень;	1,0
	- региональный уровень;	1,5
	- всероссийский уровень.	2,0
	6. Наличие призовых мест обучающихся <u>в заочных</u> конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (за каждый конкурс):	
	- муниципальный уровень;	0,1
	- региональный уровень;	0,2
	- всероссийский уровень.	0,3
	7. Участие <u>в очных</u> профессиональных конкурсах:	
	- муниципальный уровень;	1,0
	- региональный уровень;	2,0
	- всероссийский уровень.	3,0
	8. Наличие призового места <u>в заочных</u> профессиональных конкурсах (за каждый конкурс):	
	- муниципальный уровень;	0,1
	- региональный уровень;	0,2
	- всероссийский уровень.	0,3
	9. Наличие предметной рубрики и своевременное обновление информации на:	
	- школьном сайте;	1,0
	- других образовательных порталах.	1,0
	10. Своевременное оформление и подача документации, установленной локальными актами образовательной организации (информация, развернутый самоанализ деятельности, отчеты).	1,0
	ВСЕГО	26,7
	2. Критерии понижающие уровень стимулирования.	
	1. Обоснованные жалобы о нарушениях прав обучающихся.	-1,0
	Х	25,7

4.5 Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – до 3%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – до 7%;
- при стаже работы свыше 10 лет – до 10%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждения для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

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

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.6 Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников МКОУ СОШ №2.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам МКОУ СОШ №2 в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;
- при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- при награждении наградами Ставропольского края;

- при награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

- при награждении Почетной грамотой администрации Петровского городского округа Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам казенного учреждения и при достижении позитивных результатов работы (25, 30, 35 и каждые последующие 5 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых

показателей эффективности деятельности МКОУ СОШ №2, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных МКОУ СОШ №2. Оценку эффективности работы работников МКОУ СОШ №2 на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем МКОУ СОШ №2 по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В Положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты. Для премирования работников МКОУ СОШ №2 устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися МКОУ СОШ №2 высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе МКОУ СОШ №2 или плодотворное участие работников казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях;

- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности;

- внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями;

- представление творческого опыта работы на открытых занятиях учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях казенного учреждения по распространению опыта работы;

- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса казенного учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);

- итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатов проверок и выводов;

- личный вклад в общие результаты деятельности МКОУ СОШ №2;

- личный вклад в укрепление материально-технической базы, подготовку к новому учебному году МКОУ СОШ №2.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда МКОУ СОШ №2. Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда МКОУ СОШ №2.

4.7 Материальная помощь

4.7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам МКОУ СОШ №2 может быть оказана материальная помощь в случаях:

- в связи с тяжёлым материальным и финансовым положением семьи работника МКОУ СОШ №2 – до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) работников МКОУ СОШ №2 – в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;
- по состоянию здоровья работника общеобразовательного учреждения (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) – в размере до 1,5 должностных окладов, ставок заработной платы;
- получения работником инвалидности при подтверждении факта несчастного случая на производстве – в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;
- в случае гибели работника при выполнении должностных обязанностей на производстве – в размере до 3 должностных окладов, ставок заработной платы;
- на санаторно-курортное лечение работника общеобразовательного учреждения – до 2 минимальных размеров должностного оклада;
- по случаю чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, ураган и др.) – в размере до 3 должностных окладов, ставок заработной платы;
- в связи с бракосочетанием работника - в размере до 3 должностных окладов, ставок заработной платы;
- в связи с рождением ребенка - в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы.

4.7.2. Работник общеобразовательного учреждения МКОУ СОШ №2 для получения материальной помощи по вышеперечисленным основаниям должен обратиться к руководителю общеобразовательного учреждения с письменным заявлением. К заявлению должны быть предоставлены подтверждающие документы: копии свидетельства о смерти, свидетельства о рождении ребенка, свидетельства о заключении брака; заключении врача и копии рецептов на дорогостоящие лекарства; акты о несчастном случае и др.

4.7.3. Руководитель МКОУ СОШ №2 рассматривает заявление и, в случае принятия положительного решения, при наличии фонда экономии оплаты труда, оформляет приказ по МКОУ СОШ №2, что является основанием для выплаты материальной помощи.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МКОУ СОШ №2

5.1. Аттестация педагогических работников МКОУ СОШ №2 осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. № 276 « Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов,

аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

5.7. Изменение размера оплаты труда производится при:

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

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной

нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МКОУ СОШ №2 учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы,

различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Директор МКОУ СОШ №2 проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несет директор.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников общеобразовательного учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

6.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного

обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя 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. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической 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 независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

6.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной

платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников общеобразовательного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников отдела образования администрации Петровского муниципального района), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательное учреждение;

7.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

7.5. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением

условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандида т наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Студенты высших учебных заведений	0,05	0,05	0,04
2.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	0,03
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,08	0,08	0,06

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "доктор наук и ученое звание "профессор" (раздел 1);

для доцентов кафедры, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "кандидат наук и ученое звание "доцент" (раздел 1);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета - высшее профессиональное образование" (раздел 1).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 - для профессоров, докторов наук;

0,04 - для доцентов, кандидатов наук;

0,03 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Оплата

труда педагогических работников МКОУ СОШ №2 с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам МКОУ СОШ №2 с соответствии признаком Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность», сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

При возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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

	преподаватель физкультуры физвоспитания инструктор по физкультуре; учитель преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей ограниченными возможностями здоровья; I воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

программу среднего профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы(школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной учреждения образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

**Оплата
труда педагогических работников МКОУ СОШ №2 с учетом имеющейся
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности
с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная
категория, а также в других случаях**

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам МКОУ СОШ №2 с соответствии признаком Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность», сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

При возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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

Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания) преподаватель физкультуры физвоспитания инструктор по физкультуре; учитель преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей ограниченными возможностями здоровья; I воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения,	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы(школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной учреждения образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования