

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 5 с углубленным изучением химии и биологии» г. Старая Русса**

**П Р И К А З**

№ 244

25.04.2023 г.

**О принятии Положения об оплате труда МАОУ СОШ № 5**

**В связи с внесением изменений в Положение об оплате труда приказываю:**

1. Принять новое Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 5
2. Разместить данное Положение на сайте ОО в течение 10 дней.

**Директор МАОУСОШ № 5**

**Е.Ю. Гордеева**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК школы

«25» апреля 2023 г. № 2

Павлушова И.Н.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 5

\_\_\_\_\_ Е.Ю. Гордеева

«25» апреля 2023 г. №

## **Положение об оплате труда работников**

**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 5 с углубленным изучением химии и биологии»**

**г. Старая Русса (МАОУ СОШ № 5).**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 5 с углубленным изучением химии и биологии» г. Старая Русса (далее - Учреждение), подведомственного комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района (далее - организации), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», Постановлением Администрации Старорусского муниципального района № 77 от 22.01.2019 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района».
- 1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками организации представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, а также Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района, утвержденным постановлением Администрации Старорусского муниципального района от 22.01.2019 № 77
- 1.3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью

отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.;

- 1.4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.
- 1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
- 1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом организации для работников Учреждения, рассматриваются созданной в Учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников МАОУ СОШ № 5. Состав и порядок деятельности комиссии Учреждения утверждается приказом Учреждения.

## **2. Оплата труда заместителя руководителя Учреждения**

- 2.1. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения состоит из:
  - должностного оклада;
  - выплат по повышающим коэффициентам;
  - выплат компенсационного характера;
  - выплат стимулирующего характера.
- 2.2. Должностной оклад
  - 2.2.1. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.
  - 2.2.2. Основанием для установления выплаты должностного оклада заместителю руководителя является приказ руководителя Учреждения.
- 2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам

2.3.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

за работу в гимназических классах, лицеях	- 0,15
за почетное звание: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, нагрудный знак «Отличник народного просвещения»	- 0,1

за ученую степень:	кандидат наук	- 0,1
	доктор наук	- 0,2

2.3.2. Размер выплаты заместителю руководителя Учреждения за работу в гимназиях, почетное звание (учитывается только одно из имеющихся званий), ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.3.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов - присвоение звания, ученой степени при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

2.3.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за работу в гимназиях, почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

## 2.4. Выплаты компенсационного характера (**Приложение № 1**)

2.4.1. Для заместителя руководителя Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты заместителю руководителя Учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Если по итогам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

В случае привлечения заместителя руководителя Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя руководителя Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для заместителя руководителя Учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера заместителю руководителя Учреждения является приказ руководителя Учреждения.

## 2.5. Выплаты стимулирующего характера

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения является приказ руководителя Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы; **Приложение №2**

выплаты за качество выполняемых работ; **Приложение № 3**

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.5.2. Заместителю руководителя Учреждения порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными

порядком установления стимулирующих выплат Учреждения. **Приложение №2**

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя Учреждения определяется и устанавливается на очередной учебный год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией Учреждения не позднее 01 июля учебного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия Учреждения рассматривает отчет, поданный в письменном виде заместителем руководителя Учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности его деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

2.5.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется на основании личного заявления одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада. **Приложение № 3**

2.5.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

- |                |                             |
|----------------|-----------------------------|
| от 1 до 5 лет  | - 10 % должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет | - 15% должностного оклада;  |

от 10 до 15 лет	- 20% должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются комиссией Учреждения. Сроки установления стажа работы пересматриваются комиссией ежемесячно.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы. Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае, если у заместителя руководителя Учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя Учреждения устанавливаются по решению комиссии Учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей



эффективности работы заместителя руководителя Учреждения в размере до 80 процентов должностного оклада.

#### **Приложение № 4**

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

#### **2.6. Материальная помощь**

2.6.1. Из фонда оплаты труда заместителю руководителя Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

рождения ребенка;

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления заместителя руководителя Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

2.6.2. В случае смерти заместителя руководителя Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о

выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю руководителя Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда.

2.6.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

Выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, материальная помощь заместителю руководителя Учреждения начисляется на основании приложения № 1 к Положению об оплате труда.

### **3. Оплата труда работников Учреждения (за исключением заместителя руководителя)**

3.1. Оклады работников Учреждения (за исключением заместителя руководителя Учреждения) (далее - работники Учреждения) формируются на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам Учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5250
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5513
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6050
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6195
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный	6885

		педагог	
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший	7654
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <***>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8410
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	8302
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	9122

		детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	9823

-----

<\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<\*\*\*> Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<\*\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

<\*\*\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	8302
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	9122
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	9621

ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационному уровню	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4	5

1.	1 квалификационный уровень	ассистент, преподаватель	начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела и других подразделений <*>, помощник ректора	6925
2.	2 квалификационный уровень	старший преподаватель	начальник (директор, заведующий, руководитель): межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности, начальник (заведующий) учебного (учебно-методического, методического) отдела	8307
3.	3 квалификационный уровень	доцент	начальник (директор, заведующий, руководитель): учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, других учебных подразделений, начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово- экономического, финансового), юридического (правового), советник при ректорате, ученый секретарь совета учреждения	9692
4.	4 квалификационный	профессор	начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или)	11078

	уровень		научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	
5.	5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой	директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	12463

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 - 5 квалификационным уровням.

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	6071
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6928
		главный библиотекарь	8990

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального



развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5250
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5513
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по	5532

		социальной работе с молодежью, техник, художник	
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6091
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6641
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7193
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	8302
3.	ПКГ «Общепромышленные» должности служащих		

	третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационны й уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	6037
3.2.	2 квалификационны й уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6641
3.3.	3 квалификационны й уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7349
3.4.	4 квалификационны й уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8073
3.5.	5 квалификационны й уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	8880
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		

4.1.	1 квалификационны й уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	9823
------	-----------------------------------	--	------

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3938

1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4331
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля	4765
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5237
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5768
2.4.	4 квалификационный	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3	6563

	уровень	квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	
--	---------	---	--

3.4.1. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в гимназических классах, лицее (лицейской группе), колледже (колледжной группе) - - 0,15;

за наличие высшего профессионального образования - - 0,10;

за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов и детей и ОВЗ на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень - - 0,55;

2 квалификационный уровень - - 0,50;

3 квалификационный уровень - - 0,46;

4 квалификационный уровень - - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень	- - 0,78;
2 квалификационный уровень	- - 0,71;
3 квалификационный уровень	- - 0,65;
4 квалификационный уровень	- - 0,60;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	- - 0,10;

3.5.2. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), за работу в компенсирующих группах учреждений, оказывающих дошкольную образовательную услугу (за исключением обучающихся с задержкой психического развития<\*>

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития<\*>

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей	- - 0,79;
младшим воспитателям	- - 0,71;

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям	- - 0,94;
-----------	-----------

-----

<\*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности - - 0,25;

3.5.4. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - - 0,50

за первую квалификационную категорию - - 0,30;

3.5.5. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за почетное звание: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки



РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Отличник здравоохранения», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Отличник народного просвещения»

за ученую степень:	кандидат наук	- 0,1;
	доктор наук	- 0,2.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.7.Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

### **3.6.Выплаты компенсационного характера. (за исключением заместителя директора)**

#### **Приложение № 2 МАОУ СОШ № 5 и СП «Солнышко» и «Золотая Рыбка», филиал в д.Взвяд**

3.6.1.Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

Работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 06 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.6.4. В случае привлечения работника Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (болезнь работника, вакантная должность), определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ, но не более 100%.

3.6.6. Заработная плата работников гарантируется не менее установленного размера МРОТ.

**3.6.7. Разовые компенсационные выплаты , не входящие в должностные обязанности работников.**

**Приложение № 3 «Разовые компенсационные выплаты , не входящие в должностные обязанности работников». МАОУ СОШ № 5 и СП «Солнышко» и «Золотая Рыбка», филиал в д.Взвяд**

**Приложение № 4 «Компенсационные выплаты ,не входящие в должностные обязанности». МАОУ СОШ № 5 и СП «Солнышко» и «Золотая Рыбка», филиал в д.Взвяд**

### **3.7. Выплаты стимулирующего характера.**

3.7.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данного Учреждения по согласованию с органом государственного-общественного управления, в том числе выборным профсоюзным.

**3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения:**

**Приложение № 5 «Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности учителя» МАОУ СОШ № 5 и СП «Солнышко» и «Золотая Рыбка», филиал в д.Взвяд**

**Приложение № 6 «Перечень показателей оценки эффективности и результативности деятельности работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала»:**

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников Учреждения разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником Учреждения и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом Учреждения два раза в год. На начало очередного финансового года не позднее 15 января и начала учебного года не позднее 15 сентября текущего года в соответствии с решением комиссии Учреждения на основании оценочного листа работника Учреждения, по итогам работы за предыдущий учебный год в размере до 250% должностного оклада. Приказом директора по школе устанавливается количество баллов в процентном отношении и стоимость одного балла.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Учреждения об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому. По результатам заседания комиссии оформляется протокол. Размер выплаты устанавливается в процентах в соответствии с приказом Учреждения. Устанавливается денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

**3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ** выплачивается единовременно. Выплата за качество выполняемых работ работникам Учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

**Приложение № 6 МАОУ СОШ № 5 и СП «Солнышко» и «Золотая Рыбка», филиал в д.Взвяд**

**3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 20 процентов оклада.**

от 1 до 5 лет	- 5 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 10% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 15 % должностного оклада;
свыше 15 лет	- 20% должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией Учреждения.

Заседание комиссии проходит ежемесячно в течение текущего года, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии Учреждения.

**3.7.6. Премияльные выплаты** по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период ( месяц) в размере до 150 процентов от должностного оклада.

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премияльные выплаты производятся по решению комиссии Учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам Учреждения за установленный период (квартал).

Отчет по критериям для установления премиальных выплат представляется в комиссию Учреждения.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам Учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

по итогам работы за месяц по решению комиссии Учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям в размере до 150 процентов от должностного оклада.

**МАОУ СОШ № 5, СП «Солнышко» и «Золотая Рыбка», филиал в д.Взвяд**

№ п/п	Показатели	% от должностного оклада
1.	достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	30

2.	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	30
3.	добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	30
1.	инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	30
2.	своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	30
	<b>ИТОГО:</b>	<b>150</b>

3.7.7. Выпускнику высшего учебного заведения - молодому специалисту, с которым был заключен договор о целевом обучении на педагогические специальности, получившему диплом с отличием, установить ежемесячную надбавку к должностному окладу в течение 2-х первых лет работы по занимаемой должности в размере не менее 5 000 рублей, в иных случаях - не менее 2000 рублей.

3.7.8. В целях финансовой поддержки молодых специалистов - выпускников образовательных организаций высшего образования к преподаванию в общеобразовательных организациях, находящихся на территории Старорусского муниципального района, в рамках программы «Учитель для России» установить молодым специалистам, участникам программы «Учитель для России», работающим по основной должности, ежемесячную стимулирующую выплату в сумме 22989,0 рублей.

### **3.8. Материальная помощь.**

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.



**Приложение № 1**  
**заместитель руководителя**

**1. Выплаты компенсационного характера заместителя руководителя**

№	Пункт положения	Наименование выплаты	Размер выплаты
1.	2.4.1.	выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада
2.	2.4.1.	выплаты заместителю руководителя Учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Если по итогам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается)	устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада

3.	2.4.1.	работа в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную</p> <p>- или часовую ставку сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p> <p>- или по желанию может быть предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
4.	2.4.1.	Оплата сверхурочной работы	<p>осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.</p>

## 2. Выплаты стимулирующего характера:

Заместителю руководителя устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

### **2.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:**

#### **Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности**

#### **деятельности заместителя руководителя**

№ п/п	Показатели	% от должно стного оклада
1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	25
2.	Рациональное использование материально-технических и иных ресурсов	25
3.	Своевременность и полнота подготовки различных видов отчетности в комитет по образованию	25
	<b>Итого:</b>	75

**2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется на основании личного заявления единовременно в размере до 100% должностного оклада при:**

№	Пункт положения	Показатели	% от должно стного о оклада
---	--------------------	------------	---

1	2.5.3	поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами	50
2	2.5.3	поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами	30
3	2.5.3	поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами	20
		Итого:	100

### **2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы:**

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

- |                 |                             |
|-----------------|-----------------------------|
| от 1 до 5 лет   | - 10 % должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет  | - 15% должностного оклада;  |
| от 10 до 15 лет | - 20% должностного оклада;  |
| свыше 15 лет    | - 30% должностного оклада.  |

#### **2.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются ежеквартально**

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя Учреждения устанавливаются по решению комиссии Учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя Учреждения в размере до 80 процентов должностного оклада.

№ п/п	Показатели	% от должностного оклада
3.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	до 20
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета по образованию	до 20
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения, на качество предоставления услуг	до 40
	<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>

## Приложение № 2

**работники учреждения и  
структурные подразделения и  
филиал в д.Взвяд**

### 1. Выплаты компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 5

№	Пункт положения	Наименование выплаты	Размер выплаты
	3.6.1.	Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда).	устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда
	3.6.2.	Оплата сверхурочной работы	в соответствии со статьей 152 Трудового

			кодекса Российской Федерации
	3.6.3.	Выплата за работу в ночное время	20% от должностного оклада
	3.6.4.	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную - или часовую ставку сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - или по желанию может быть предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
	3.6.5.	Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (устанавливаются в случаях	Размер соответствующей выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ, но

		совмещения профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором происходит по согласованию с работником.	не более 100% от должностного оклада Оплата производится от должностного оклада по коэффициентам.
	3.6.6.	Выплаты до минимального размера оплаты труда, установленного в регионе	Не менее установленного размера МРОТ

**1.1. Выплаты компенсационного характера работникам структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5 и филиала в д. Взвяд**

№	Пункт положения	Наименование выплаты	Размер выплаты
1.	3.6.1.	Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда).	устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда
2.	3.6.2.	Оплата сверхурочной работы	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	3.6.3.	Выплата за работу в ночное время	20%
4.	3.6.4.	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку сверх должностного оклада, если работа в выходной

			или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную - или часовую ставку сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - или по желанию может быть предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
5.	3.6.5.	Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (устанавливаются в случаях совмещения профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором)	Размер соответствующей выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ
6.	3.6.6.	Выплаты до минимального размера оплаты труда, установленного в регионе	Не менее установленного размера МРОТ



МАОУ МОШ № 5 ,структурные подразделения и филиал в д.Взвяд

**1.1.Разовые компенсационные выплаты, не входящие в должностные обязанности.(МАОУ СОШ № 4 и филиал в д.Взвяд)**

	3.6.7.	<p>Разовые компенсационные выплаты, за выполнение обязанностей не входящие в должностные обязанности работников в абсолютном выражении:</p> <p><b>А).</b>Устранение текущих неполадок в системах жизнеобеспечения школы, поддержание чистоты и порядка в течение дня, соблюдение СанПиНа.</p> <p><b>Б)</b> Поддержание в надлежащем порядке пришкольной территории в течение года, улучшение её эстетического состояния, обкос травы ( в зависимости от объема работы)</p> <p><b>В)</b> Содержание в сохранности материально-технического оборудования организации в течение учебного года.</p> <p><b>Г)</b> Оформление документации на электронных носителях</p> <p><b>Д)</b> Подготовка и сдача различной отчётной документации в организации и ведомства.</p> <p><b>Е)</b> Своевременное и качественное формирование архивных документов.</p>	<p>До 5000 рублей</p> <p>До 7000 рублей</p> <p>До 4000 рублей</p> <p>До 5000 рублей</p> <p>До 7000 рублей</p>
--	--------	--	---

		<b>Ж)</b> Проведение лекториев, клубов по интересам, открытых мероприятий для родителей школы и учащихся.	До 4000 рублей
		<b>З)</b> Создание мультимедийной библиотеки. Постоянное пополнение новинками школьного фонда.	До 4000 рублей
		<b>И)</b> Сотрудничество с библиотеками города и области в совершенствовании системы обеспечения новинками и мультимедийными учебниками.	До 2000 рублей
		<b>К).</b> Организация городских спортивных мероприятий, смотра строя и песни, военных сборов	До 2000 рублей
			ДО 5000 рублей

**1.2. Разовые компенсационные выплаты, не входящие в должностные обязанности работникам структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5**

1.	3.6.7.	Разовые компенсационные выплаты, за выполнение обязанностей не входящие в должностные обязанности работников в абсолютном выражении: А) Устранение текущих неполадок в системах жизнеобеспечения структурных подразделениях школы – дошкольных отделений, в зависимости от объема работ Б) Проведение ремонтных работ в помещениях структурных подразделений (малярно-штукатурные	До 3000 рублей  До 10000 рублей
----	--------	---	---------------------------------------

	<p>работы, работы по демонтажу конструкций и отделочных материалов стен и напольных поверхностей, работа с цементно-песочными составами – выравнивание полов и укладка напольных покрытий, погрузочно-разгрузочные работы, связанные с проведением работ) – в зависимости от объема работ</p> <p>В) Содержание в сохранности технического оборудования организации в течение учебного года – в зависимости от объема работ</p> <p>Г) Оформление документации на электронных носителях – в зависимости от объема работ</p> <p>Д) Подготовка и сдача различной отчетной документации в организации и ведомства – в зависимости от объема работ</p> <p>Е) Своевременное и качественное формирование архивных документов – в зависимости от объема работ</p> <p>Ж) Проведение лекториев, организация работы клубов по интересам, открытых мероприятий – в зависимости от объема работ</p> <p>З) Пополнение электронной базы мультимедийными и видео материалами – в зависимости от объема работ</p> <p>И) выстраивания сетевого взаимодействия с учреждениями города и социальными институтами – в зависимости от объема работ</p>	<p>До 3000 рублей</p> <p>До 2000 рублей</p> <p>До 6000 рублей</p> <p>До 3000 рублей</p> <p>До 2000 рублей</p> <p>До 1000 рублей</p> <p>До 1000 рублей</p>
--	--	---

Приложение № 4

МАОУ МОШ № 5, структурные подразделения и филиал в д.Взвяд

**3.6.7.1. Компенсационные выплаты, не входящие в должностные обязанности:**

№ п/ п	Показатели	% от должностного оклада
1.	За подготовку к учебно-воспитательному процессу, проверку тетрадей, самостоятельных и контрольных письменных работ обучающихся	<p><b>Начальная школа-2-3 кл-</b> русский язык, математика-10%; <b>русский язык 4 кл-10%</b> мат-ка -15%, <b>окружающий мир- 5%</b>,англ.яз- 2-4 кл-4%</p> <hr/> <p>Учителя <b>1 классов</b> 15% - русский язык, математика</p> <hr/> <p><b>Основная и средняя школа:</b> <b>5-9 кл.: русский язык- 20%</b>, литература-5 %, <b>математика 5-6 кл- 20%</b> <b>7-9 кл.- алгебра-20%</b>, геометрия-5%</p> <hr/> <p>Учителям иностранного языка- 5-11 кл.- 5 %. Учителям химии, физики, биологии, географии, истории, обществознания, информатики, ИЗО, ОБЖ, технологии (5-8 кл)-5 %</p> <hr/> <p><b>10-11 кл.:</b> Математика-15 % русский язык, литература- 15%</p>
2.	За заведование кабинетом	- учителям физики, химии,

	(сохранность учебно-материальной базы), если позволяет ФЗП	биологии, технологии, физкультуры- 5% -учителям информатики - 10% <hr/> - преподавателю ОБЖ- за содержание стрелкового тира и полосы препятствий- 15%
3.	За классное руководство 1-11 классы: - организация мероприятий различного уровня - работа с родителями и общественностью - проведение классных часов - организация походов и экскурсий - организация родительского лектория	Выплата устанавливается по приказу директора ОО ежемесячно за счёт ср-в федерального бюджета -5000 рублей. Выплата за счёт средств областного бюджета из расчёта 1000 рублей в месяц за наполняемость не менее 25 человек. Для классов с меньшей численностью- пропорционально численности обучающихся. Классным руководителям устанавливаются выплаты из расчёта 40 рублей в месяц.

4.	За выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг должностных обязанностей	До 100% от должностного оклада
5.	За руководство школьным методическим объединением учителей	5% от должностного оклада
6.	За организацию горячего питания (100% охват).	100%
7.	Привлечение спонсорских средств	50-100 %
8.	Своевременное заполнение таблиц различных мониторингов	100 %

9.	За оформление и обновление школьного сайта	100% от должностного оклада
10.	Педагогу- библиотечному за работу с библиотечным фондом учебников	От 80 до 150% от должностного оклада
11.	За напряжённый и интенсивный режим работы: -секретарь -лаборант информатики	50- 150% от должностного оклада
12.	Обслуживающему персоналу: -за напряжённый и интенсивный режим работы -дежурство в вечернее время при проведении общешкольных и общегородских мероприятий - обеспечение безопасности здания: - уборщицы служебных помещений - рабочий по обслуживанию зданий --электрик --сантехник --дворник -лаборант химии -лаборант физики -вахтёр -гардеробщик сторож	До 150 % от должностного оклада 50-150 % <hr/> 30- 80 %
13.	Председателю профсоюзного комитета за участие в различных акциях социального характера, творческую активность	5% от должностного оклада
14.	Оформление протоколов совещаний, педагогических советов педагогам школы	5-15 % от должностного оклада

МАОУ МОШ № 5 , структурные подразделения и филиал в д.Взвяд

**3.7.Выплаты стимулирующего характера:**

Работникам МАОУ СОШ № 5 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в течение всего финансового года с 01.01. по 31.12. текущего года. В течение года могут пересматриваться комиссией в зависимости от ФОТ:

**3.7.3.1.Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности учителя**

за 20      финансовый год

*ФИО учителя* \_\_\_\_\_

<b>I. Мониторинг индивидуальных образовательных достижений обучающихся</b>					
№	Наименование показателя эффективности деятельности педагога	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Количество баллов	Количество баллов, выставленных комиссией
1	Результаты ГИА (11 классы, 9 классы)	1.1. Наличие обучающихся, набравших по итогам основного государственного экзамена максимальный балл. Результаты суммируются.  1.2. Наличие	Итоговые протоколы	15 б	

		<p>обучающихся, набравших по итогам ЕГЭ 90 и выше баллов. Результаты суммируются.</p>			
		<p>1.3. 100% обучающихся, преодолевших минимальный порог по русскому языку и математике на основном государственном экзамене. Результаты суммируются.</p> <p>1.4. 100% обучающихся, преодолевших минимальный порог по русскому языку и математике на едином государственном экзамене. Результаты суммируются.</p>	Итоговые протоколы	10 б	
2	<b>Организация и проведение</b>	2.1. Наличие классов, участвовавших в ВПР	Итоговые протоколы	один класс – 5 б два и более	



	<b>ВПР</b>			- 10 б	
	<b>Максимальное количество баллов- 40 б</b>				
	<b>II. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях</b>				
2	<b>Результативность участия во Всероссийской предметной олимпиаде, в Президентском тестировании</b>	<p>2.1. Наличие победителей муниципального этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p> <p>2.2. Наличие призеров муниципального этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p> <p>2.3. Наличие победителей регионального этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p> <p>2.4. Наличие призеров регионального этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p> <p>2.5. Наличие победителей всероссийского этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p> <p>2.6. Наличие призеров всероссийского этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p>	<p>Протоколы муниципального, регионального, всероссийского этапов. Каждый обучающийся учитывается один раз.</p>	<p>муниципальный этап:</p> <p>победитель – 6б</p> <p>призёр-4б</p> <p>региональный этап:</p> <p>победитель – 10 б</p> <p>призёр-6б</p> <p>всероссийский этап:</p> <p>-победитель-15 б</p> <p>Призер-10б</p>	
		<p>2.7. Средний уровень физической подготовленности обучающихся не ниже областного показателя</p>	Итоговые протоколы	5б	

**Максимальное количество баллов-81 балл****III. Инновационная деятельность педагогов**

<b>3.Педагогическое мастерство</b>	3.1. Участие в профессиональном конкурсе педагогического мастерства «Учитель года».  3.2. Трансляция педагогического опыта.	Наличие грамоты	муниципальный этап - 10 б  региональный этап -15 б  всероссийский этап- 20 б  муниципальный этап - 10 б  региональный этап -15 б  всероссийский этап- 20 б
------------------------------------	---	-----------------	--

**Максимальное количество баллов- 90 баллов****IV. Проектная деятельность**

<b>4.Результативность участия в проектной деятельности</b>	4.1.Организация проектной деятельности в 1- 11 классах: работа с обучающимися над индивидуальным итоговым проектом	Наличие выполненных обучающимися индивидуальных итоговых проектов	5б
	4.2.Организация научно-исследовательской деятельности в 1-11	Наличие выполненных	школьный этап – 5б  муниципальный

	класссах.	обучающим ися научно- исследовате льских работ	ый этап - 10 б региональны й этап -15 б  всероссийски й этап: 20 б	
<b>Максимальное количество баллов- 55 баллов</b>				
<b>У.Работа со школьной документацией</b>				
<b>5. Оформлени е школьной документац ии</b>	5.1.Своевременное заполнение школьных электронных журналов	электронны е журналы	1 классы- 30б  2-11 классы- 40б	
<b>Максимальное количество баллов- 40 баллов</b>				

**Подписи членов комиссии**

**3.7.3.2. Перечень показателей оценки эффективности и результативности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения МАОУ СОШ № 5**

№	Наименование показателя эффективности деятельности учителя	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное значение показателя по балльной системе
1.	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (технический персонал, рабочие по обслуживанию здания, сторож, дворник, лаборант химии, лаборант физики, вахтёр, гардеробщик, сантехник, электрик)</b>		

1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Привлечение дополнительных спонсорских средств для обеспечения санитарно-гигиенических требований ОУ.	10
1.2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Устранение текущих неполадок в системах жизнеобеспечения школы, поддержание чистоты и порядка в течение дня, соблюдение СанПиНа.	5
1.3.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Поддержание в надлежащем порядке пришкольной территории в течение года, улучшение её эстетического состояния.	10
1.4.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Содержание в сохранности материально-технического оборудования организации в течение учебного года	10
1.5.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Оформление документации на электронных носителях.	5
		<b>ИТОГО:</b>	<b>40</b>
<b>2.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (педагог- библиотекарь)</b>		
2.1.	Выплата за интенсивность и высокие	Внеплановое привлечение спонсорских средств для совершенствования	10

	результаты работы	материально-технической базы школы.	
2.2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Внедрение новых программ, экономических расчётов .	10
2.3.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Подготовка и сдача различной отчётной документации в организации и ведомства.	5
2.4.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и качественное формирование архивных документов	10
2.5.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Проведение лекториев, клубов по интересам, открытых мероприятий для родителей школы и учащихся.	10
2.6.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Создание мультимедийной библиотеки. Постоянное пополнение новинками школьного фонда.	5
2.7.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Сотрудничество с библиотеками города и области в совершенствовании системы обеспечения новинками и мультимедийными учебниками.	10
		<b>ИТОГО:</b>	<b>60</b>

**Перечень показателей оценки эффективности и результативности  
деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего  
персонала филиала в д.Взвяд**

№	Наименование показателя эффективности и деятельности учителя	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное значение показателя по бальной системе
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Высокий уровень исполнительской дисциплины( при отсутствии нарушений трудовой дисциплины): соблюдение СанПиН и нормативов, требований к пожарной безопасности и электробезопасности, своевременное выполнение требований руководителя.	5
1.2		1.2.Эффективность участия в образовательном процессе( на основании результатов внутреннего контроля)	3
1.3		1.3.Обеспечение учёта и сохранности имущества	2
1.4		1.4.Активное участие мероприятиях по подготовке к сезонным работам( осенне-зимне-весенний период)	10
1.5		1.5.Результативное взаимодействие с участниками образовательного процесса.	5

1.6		1.6.Высокая интенсивности труда.	10
1.7		1.7.Наличие особых достижений в профессиональной деятельности.	5
		<b>ИТОГО:</b>	<b>40</b>

### **3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5**

Работникам структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

#### **3.7.3. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:**

#### **Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5**

Перечень показателей оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников, структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5

№	Наименование показателя эффективности деятельности педагогических работников структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5, реализующих образовательные	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное значение показателя по бальной системе
---	---	--	---

	программы дошкольного образования		
1.	Качество реализации ООП дошкольного образования	1.1. Достижения воспитанниками положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов (наличие результатов мониторинга, аналитических выводов)	3
		1.2. Оценка индивидуального развития детей (результаты наблюдений, фиксация индивидуальной динамики развития - достижений, отражение результатов и перспектив развития каждого ребенка в планах ОД, систематизация материалов в портфолио)	3
2.	Выявление и развитие способностей воспитанников к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	2.1. Вовлечение воспитанников в научную (интеллектуальную), творческую, физкультурно-спортивную деятельность.	3
		2.2. Развитие способностей воспитанников к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности	3
		2.3. Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях (конференциях, конкурсах, соревнованиях и т.п.) на разных уровнях, наличие призовых мест разного уровня	3
3.	Охрана жизни и здоровья воспитанников, организация физкультурно – оздоровительной работы	3.1. Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению и безопасному образу жизни детей	3
		3.2. Положительная динамика посещаемости детьми учреждения (от списочного состава по итогам за год)	2
		3.3. Отсутствие случаев детского	3



		травматизма	
4.	Личный вклад в совершенствование методов обучения и воспитания	4.1.Применение современных технологий и методик воспитания и обучения воспитанников	3
		4.2.Использование технологий и методов, обеспечивающих психолого-педагогическую поддержку разных категорий воспитанников (индивидуальная работа: типично развивающиеся, дети с ОВЗ, способные)	5
		4.3.Использование информационно-коммуникационных технологий / электронных (цифровых) образовательных ресурсов в образовательном процессе (в т.ч. ведение документации), предоставление материалов для размещения на официальном сайте ОУ.	3
		4.4.Наличие системы самообразования	3
		4.5.Наличие самостоятельно разработанных методических материалов (программ, учебных и учебно-методических пособий, диагностических материалов, цифровых образовательных ресурсов и т. д.)	3
5.	Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	5.1.Выступления о результативном практическом опыте (открытые просмотры ОД, на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации и др.)	5
		5.2.Наличие публикаций о результативном практическом опыте (статьи, брошюры и др.) в изданиях различного уровня	5
		5.3.Активное участие в работе методических объединений педагогических работников	5

		(руководство профессиональным объединением, участие в методической работе)	
		5.4.Высокая результативность методической деятельности  (организация мастер-классов, консультаций, конкурсов, семинаров, акций, городских мероприятий, выставок и пр.)	5
		5.5.Руководство студийно-кружковой работой, работой творческих объединений педагогов, наличие самостоятельно разработанных методических материалов (планов, программ, учебных и учебно-методических пособий, диагностических материалов, цифровых образовательных ресурсов и т. д.)	5
б.	Взаимодействие педагогического коллектива с семьями воспитанников	6.1.Использование разнообразных направлений (информирование, непрерывное образование воспитывающих взрослых и т.д) и форм работы с семьей, привлечение семей воспитанников к участию в совместных мероприятиях	2
		6.2.Создание условий для сотрудничества, способствующего развитию конструктивного взаимодействия с родителями воспитанников	2
		6.3.Эффективная работа с контингентом семей: дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов	3
		6.4.Отсутствие обоснованных жалоб на исполнение должностных обязанностей	2
		6.5.Удовлетворенность родителей	3

		качеством услуг	
7.	Взаимодействие с социумом	7.1.Создание и реализация программ (планов) сетевого взаимодействия с учреждениями и организациями	3
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно–развивающей среды)	8.1.Материально-технические условия реализации Программы соответствуют требованиям ФГОС ДО (санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам; требованиям, отвечающим правилам пожарной безопасности; требованиям к средствам обучения и воспитания (в соответствии с возрастом и индивидуальными особенностями развития детей) и т.д)	3
		8.2.Эффективная работа по модернизации микро и макросреды учреждения	2
9.	Наличие особых достижений в профессиональной деятельности		5
		<b>ИТОГО:</b>	90

**Перечень показателей оценки эффективности и результативности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5, реализующих образовательные программы дошкольного образования**

№	Наименование показателя эффективности деятельности учебно-	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное значение показателя по бальной
---	--	--	---

	вспомогательного и обслуживающего персонала, структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5, реализующих образовательные программы дошкольного образования		системе
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины): соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, требований, предъявляемых к пожарной и электробезопасности, образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений; своевременное выполнение требований руководителя	5
		1.2. Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля)	3
		1.3. Обеспечение учета и сохранности имущества	2
		1.4. Активное участие в мероприятиях по подготовке к сезонным работам (в осенне-зимний, весенне-летний период)	10
		1.5. Результативное взаимодействие с участниками образовательного процесса	5
		1.6. Высокая интенсивность труда	10
		1.7. Наличие особых достижений в профессиональной деятельности	5

**В целях финансовой поддержки молодых специалистов:**

1.	Выпускнику высшего учебного заведения - молодому специалисту (если был заключен договор о целевом обучении на педагогические специальности, получившему диплом с отличием)	ежемесячно установить надбавку к должностному окладу в течение 2-х первых лет работы по занимаемой должности в размере не менее 5 000 рублей, в иных случаях - не менее 2000 рублей.
2.	Молодым специалистам - выпускникам ОО высшего образования, преподающим в рамках программы «Учитель для России» (работающим по основной должности)	Ежемесячно установить стимулирующую выплату в сумме 22989,0 рублей.

## Приложение № 6

### МАОУ МОШ № 5 , структурные подразделения и филиал в д.Взвяд

#### 3.7.4.Выплата за качество выполняемых работ (единовременная)

№	Пункт положения	Показатели	% от должностного оклада
1		При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными	70

		правовыми актами	
2		поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.	30
		<b>Итого:</b>	<b>100</b>

## Приложение № 7

**Работники учреждения: МАОУ СОШ № 5,**

**структурных подразделений школы**

**– дошкольных отделений и филиала**

**в д.Взвяд**

### **3.7.5. Выплаты за стаж непрерывной работникам учреждения: МАОУ СОШ № 5,**

от 1 до 5 лет	- 5 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 10% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 15 % должностного оклада;
свыше 15 лет	- 20% должностного оклада.

### **Выплата за стаж непрерывной работы работникам учреждения: структурных подразделений школы – дошкольных отделений и филиала в д. Взвяд**

от 1 до 5 лет	- 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20% должностного оклада;
свыше 15 лет	до 30% должностного оклада.

## Приложение № 8

**Работники учреждения: МАОУ СОШ № 5, структурных подразделений школы – дошкольных отделений и филиала в д.Взвяд**

**3.7.6. Премииальные выплаты (ежеквартальные, ежемесячные, годовые) по итогам работы работникам учреждения: МАОУ СОШ № 5, структурных подразделений школы – дошкольных отделений и филиала в д. Взвяд**

Премииальные выплаты по итогам работы за квартал выплачивается ежеквартально, производятся по решению комиссии Учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям в размере до 150 процентов должностного оклада.

№ п/п	Показатели	% от должностного оклада
1.	достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	30
2.	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	30
3.	добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	30
6.	инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	30
7.	своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	30
	<b>ИТОГО:</b>	<b>150</b>