



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

Г.И. Горохова

\_\_\_\_\_ 2021 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ СОШ № 6

Догадова Т.В.

\_\_\_\_\_ 2021 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа № 6»**

**г. Уссурийска Уссурийского городского округа**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее соответственно - Положение) разработано в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа от 29.10.2019 г. № 94- НПА «О внесении изменений в решение Думы Уссурийского городского округа от 02.04.2019 г. № 972-НПА «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа» и устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- ЕКС;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций;
- профессиональных стандартов;
- мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленная в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Положения «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Уссурийского городского округа», утвержденного решением Думы Уссурийского городского округа от 7 сентября 2011 года №438-НПА, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **II. Размеры окладов педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала учреждения.**

5. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным

группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала учреждения	
I. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал первого уровня»: (секретарь учебной части)	7 532
II. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":	
2-й квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	12 821
2-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	14 196
2-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	14 745
3-й квалификационный уровень (педагог-психолог)	14 167
3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	15 583
3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	16 292
4-й квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель)	15 062
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	16 569

4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	17 322
---	--------

6. Педагогическим и иным работникам, деятельность которых непосредственно связана с обучением и воспитанием учащихся (воспитанников), за специфику выполняемой работы размеры окладов устанавливаются согласно Таблице 2.

Таблица 2

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала Учреждения, осуществляющие реализацию образовательных программ с углубленным изучением отдельных предметов или профильного обучения:	
4-й квалификационный уровень (учитель)	15 062
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	16 569
4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	17 322

### **III. Размеры окладов работников образовательного учреждения, занимающих должности служащих**

7. Размеры окладов работников образовательного учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Таблица 3

<b>Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни</b>	<b>Размеры окладов (рублей)</b>
<b>I. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
Лаборант	8 176
<b>II. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	
Бухгалтер	11 130

#### **IV. Размеры окладов по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих**

8. Размеры окладов работников образовательного учреждения, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица 4

<b>Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни</b>	<b>Размеры окладов (рублей)</b>
<b>I. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	

1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (дворник; уборщик служебных помещений)	7 532
2-й квалификационный уровень профессий рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	
<b>II. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	8 176

9. Размер оклада работника библиотеки Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Таблица 5

<b>Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни</b>	<b>Размеры окладов (рублей)</b>
<b>III. ПКГ «Общепрофессиональные должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	

III. ПКГ "Общепрофессиональные должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":(библиотекарь)	9 468
---	-------

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

10. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

10.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

10.2 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений образования, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате – 20%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка. Для молодёжи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30% заработка.

10.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьёй 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьёй 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьёй 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьёй 153 ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьёй 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

10.4 Выплаты за работу с особыми условиями труда.

10.4.1 Учителям, и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей в месяц за классное руководство в классе с



наполняемостью не менее 25 человек для общеобразовательного учреждения, расположенных в городской местности.

Если наполняемость учащихся в классе меньше установленной наполняемости, расчёт выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

10.4.2 Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1 - 4 классы – 10% оклада из расчёта на 1 ставку;

по русскому языку и литературе – 15 % оклада пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам;

по математике и иностранному языку – 10% оклада пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам;

по химии, физике, биологии - 5% оклада пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам.

10.4.3 Учителям, и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 550рублей за заведование кабинетами информатики, иностранных языков, естественнонаучного профиля и другими, оборудованными современной компьютерной техникой в количестве не менее 10 единиц, а также за заведование лабораториями (физики, химии, биологии) и учебными мастерскими.

Ежемесячная денежная выплата за заведование кабинетами устанавливается в размере не более 550 рублей на одного учителя или педагогического работника.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством.

## **VI. Условия оплаты труда административного персонала учреждения**

11. Размер оклада руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемым им учреждения, установленному по типу учреждения (Приложение 1). Размер кратности к окладу основного персонала предусматривается в Приложении 2 к настоящему Положению.

В случае увеличения среднегодовой численности учащихся по итогам истекшего календарного года руководитель образовательного учреждения вправе обратиться в управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа с ходатайством об увеличении ему размера кратности к окладу, установленного в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

В случае изменения численности учащихся в меньшую сторону оклад руководителя пересчету не подлежит.

Руководителю образовательного учреждения в зависимости от функциональных особенностей учреждения устанавливаются корректирующие коэффициенты к окладу (Приложение 3).

Применение корректирующего коэффициента к окладу руководителя учреждения по занимаемой должности не образует новый оклад.

В случае если учреждение относится по нескольким показателям к применению корректирующих коэффициентов, то

применяется один корректирующий коэффициент, имеющий максимальное значение.

Применение иных корректирующих коэффициентов к окладу руководителя учреждения не допускается.

Руководителю образовательного учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей) в кратности 5.

12. Оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже оклада руководителя.

13. Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения, его заместителя устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

14. Руководителю образовательного учреждения, его заместителю в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

14.1 За выслугу лет – ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 3% оклада;
- от 5 до 10 лет – 5% оклада;
- свыше 10 лет – 10 % оклада;

выплаты стимулирующего характера за выслугу лет

производятся согласно отработанному времени, но не более чем на одну ставку заработной платы по основной должности;

14.2 За высокие результаты работы – ежемесячно в размере до 30% оклада с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

14.3 За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере до 20% оклада с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

14.4 премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

15. Целевые показатели деятельности образовательного учреждения утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы руководителя образовательного учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

16. Порядок размеры и условия выплаты руководителю

учреждения за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премии по итогам работы устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

17. Размеры выплат руководителю образовательного учреждения за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяются 2 раза в год.

18. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа.

19. при установлении выплат заместителю руководителя за высокие результаты работы учитывается:

внедрение инновационных форм и методов работы, способствующих повышению качества образовательного процесса;

высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с учебно-воспитательным процессом;

точное и безупречное исполнение поручений. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя, внешних организаций. За своевременное исполнение бюджета учреждения;

за соблюдение установленных сроков (в основном, работа выполняется в установленные сроки);

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по

созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

качественное выполнение особо важных заданий и срочных работ.

20. При установлении выплат заместителю руководителя за качество выполняемых работ учитывается:

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

своевременное и качественное оформление учётно-отчётной документации;

отсутствие жалоб и обращений граждан и контролирующих органов на качество предоставления услуг;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

эффективная работа по методической теме школы;

качественная организация профилактической работы;

высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательного процесса;

отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов;

высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке отчетов и иной документации.

21. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат заместителю руководителя за высокие результаты работы учитываются только те (извышеперечисленных в настоящем пункте) критерии, которые соответствуют направлению их деятельности.

## **VII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

22.1 Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 3% оклада;
- от 5 до 10 лет – 5% оклада;
- свыше 10 лет – 10 % оклада;

Выплаты за выслугу лет производятся согласно

отработанному времени, но не более чем на одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

22.2 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 150% оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическими работниками учитываются:

участие учащихся в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

наличие системы работы с одаренными детьми;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.

22.3 Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65, 70, 75



лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

23. Критерии установления выплат педагогическим и другим работникам Учреждения за качество выполняемых работ		
23.1	За имеющиеся звания и награды: - Заслуженный учитель РФ - Отличнику народного образования - Почётному работнику общего образования РФ - награждённому Почётной грамотой Министерства образования	до 5 %
23.2	Методическая и социальная работа: - организация работы, отчетность, ведение документации, руководство методическим советом школы;	до 40 %
	- методическим объединением и ведение документации, осуществление предметного контроля, составление отчетности по следующим направлениям: математический цикл, гуманитарный цикл, естественные науки, иностранные языки, ИЗО, физическая культура, технология;	до 20%
	- освоение новых учебно-методических комплексов, внедрение новых образовательных технологий;	до 30 %
	- организация, контроль и составление отчетности работы с учащимися группы «Риска», социально -незащищёнными детьми, социально- опасными семьями и опекаемыми	до 45%
		до 20%

	детьми; - за работу информационной системы образования (электронный журнал ОО); - организация, контроль и составление отчетности питания в ОО (1-4 кл., 5 -11 кл. (многодетные, малообеспеченные, СОП).	до 20 %
23.3	Образцовое содержание и развитие, укрепление материально – технической базы кабинета: - создание дидактического фонда; - наличие материальной ответственности, исправность находящегося в кабинете оборудования и мебели; - своевременные заявки на пополнение МТБ и проведение ремонтных работ; - соблюдение ТБ и надлежащего санитарно-гигиенического состояния в кабинете.	10 баллов
23.4	За качество выполнения образовательных стандартов (качество обучения), работа МСОКО.	5 баллов
23.5	За результативность обучения по предметам (положительная динамика): - доля учащихся, имеющих «4» и «5» по итогам периода по математике, физике, химии, русскому языку - 45 % и выше - 40-44 % по английскому языку - 55 % и выше - 50-54 % по биологии, географии, истории, обществознанию, литературе 60% и выше - 55-59 % искусство, физическая культура, ОБЖ, информатика - 80% и выше в начальной школе: английский язык, литературное чтение, окружающий мир	2 балла 1 балл  2 балла 1 балл  2 балла 1 балл  1 балл  1 балл  1 балл

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60% и выше и 55 – 74% русский язык и математика</li> <li>- 55% и выше и 50-54% искусство, физическая культура, труд</li> <li>- 95%</li> </ul>	1 балл
23.6	<p>Наличие системы работы с одарёнными детьми, подготовка и участие в муниципальных, региональных, российских олимпиадах, фестивалях, конкурсах, смотрах и т. п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципального уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>- победители</li> <li>- призёры</li> <li>- участники</li> </ul> </li> <li>- региональных (дистанционное, онлайн): <ul style="list-style-type: none"> <li>- победители</li> <li>- призёры</li> <li>- участники</li> </ul> </li> <li>- федеральных (дистанционное, онлайн): <ul style="list-style-type: none"> <li>- победители</li> <li>- призёры</li> <li>- участники</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 балла</li> <li>3 балла</li> <li>1 балл</li> <li>3 балла</li> <li>2 балла</li> <li>1 балл</li> <li>3 балла</li> <li>2 балла</li> <li>1 балл</li> </ul>
23.7	<p>Проведение открытых уроков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на школьном уровне</li> <li>- на городском</li> <li>- на краевом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 балла</li> <li>4 балла</li> <li>5 баллов</li> </ul>
23.8	<p>За проведение мастер-классов, семинаров среди педагогов по обмену опытом в организации учебной деятельности учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на школьном уровне</li> <li>- на городском</li> <li>- на краевом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 балла</li> <li>4 балла</li> <li>5 баллов</li> </ul>
23.9	В связи с юбилеями и уходом на заслуженный отдых с последующим увольнением.	50 баллов
23.10	За чёткое своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов.	5 баллов

	За качественное своевременное выполнение плановых мероприятий, работа с документами без замечаний.	5 баллов
23.11	За качественную организацию и проведение внеклассных мероприятий.	4 балла
23.12	Подготовка и проведение предметных недель (декад): - руководителю МО; - учителям-предметникам.	3 балла 2 балла
23.13	Проведение дополнительных занятий с отстающими детьми (по утверждённому администрацией графику).	2 балла
23.14	Консультации учащихся 9-11 классов при подготовке к экзаменам.	2 бала
23.15	Проверка документов выпускников.	2 балла
23.16	Внеклассная работа с учащимися школы в рамках ФГОС.	2 балла
23.17	Работа с учащимися группы «Риска», стоящих на внутришкольном и городском учете.	3 балла
23.18	За ежедневную организацию горячего питания учащихся 5-11 классов (не менее 50% учащихся от класс).	до 50%
23.19	Качество выполнения срочных работ в экстремальных условиях (снегопад, аварийная ситуация).	до 150%
23.20	Работникам школы за благоустройство территории, летний ремонт здания, кабинетов.	до 200%
23.21	Наставничество.	3 балла
23.22	За своевременную работу по сопровождению школьного сайта.	до 50%
23.23	За подготовку материала для сайта учреждения.	до 50%
23.24	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (подготовка команд к соревнованиям, проведение соревнований, ремонт спортивного инвентаря, подготовка и участие в городских соревнованиях).	5 баллов
23.25	За результаты, организацию и проведение	

	итоговой аттестации (ЕГЭ 11 класс): сдача ЕГЭ без неудовлетворительных оценок: - математика - русский язык - предметы по выбору сдача ЕГЭ со средним баллом выше краевого уровня: - математика - русский язык - предметы по выбору	5 баллов 5 баллов 3 балла  6 баллов 6 баллов 4 балла
23.26	За высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка)	до 150%
23.27	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей.	до 150%
23.28	По итогам месяца, квартала, полугодия и года при наличии денежных средств на остатке.	Фиксированная сумма в рублях
23.29	Руководство спортивным клубом: организация и работа клуба, ведение документации.	До 50 %

24. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 200% должностного оклада.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:

- выполнение планов внеклассной и внеурочной работы;
- участие в реализации отраслевых программ, проектов;
- применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;
- участие в профессиональных конкурсах;

уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов, в том числе электронных журналов;

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающим персоналу учитываются:

проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

25. Критерии установления выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному, обслуживающему

персоналу и другим работникам Учреждения за качество выполняемых работ		
25.1	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности должностных обязанностей.	до 150%
25.2	За очистку кровли от снега.	до 150%
25.3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	до 150%
25.4	Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ.	до 150%
25.5	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации труда.	до 150%
25.6	Выполнение работы с документами пенсионного фонда, центра занятости, военкомата.	до 150%
25.7	За сложность и напряжённость, качество работы, интенсивность.	до 150%
25.8	Отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов.	до 150%
25.9	За исполнительскую дисциплину. Поручения, как правило, исполняются достаточно точно и качественно, но требуется контроль за исполнением. Наличие замечаний к качеству результатов со стороны непосредственного руководителя.	до 150%
25.10	Точное и безупречное исполнение поручений. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя, внешних организаций.	до 150%
25.11	За соблюдение установленных сроков: - в основном, работа выполняется установленные сроки.	до 150%

Стоимость балла определяется в зависимости от бюджетных средств.

При установлении выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество

выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных) критерии, которые соответствуют направлению деятельности работника.

При отсутствии или недостатке объёма бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений, руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

26. Выплаты стимулирующего характера в учреждении, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников образовательного учреждения.

27. Условия и порядок отмены надбавок стимулирующего характера.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются перед началом учебного года.

Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников.

Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с ухудшением качества работы;



- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей.

В соответствии со статьёй 85 ТК РФ «Извещение работников о введении новых или изменений условий труда» работник должен быть предупрежден о снятии надбавок не позднее, чем за два месяца.