

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МУРМАНСКА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Мурманска
«Средняя общеобразовательная школа № 33»
ул. Крупской, д. 13, г. Мурманск, 183053, телефон - факс (8152) 57-43-39,
e-mail: school33mur@mail.ru, сайт: <https://murmansk-school33.gosuslugi.ru>


Согласовано
Председатель комитета
по образованию администрации города
Мурманска


Ларина Т.М..

_____ .2024

Утверждаю
Директор
МБОУ СОШ № 33 г. Мурманска




Мальгина Л.В.

Приказ № 79/1 от 03.09.2024

Согласовано
Председатель ПК




Чернова О.Г.
Протокол № Р от 03.09.2024

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения г. Мурманска
«Средняя общеобразовательная школа № 33»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа № 33» (далее – Положение) разработано на основании:

- постановления администрации города Мурманска от 04.07.2013 № 1698 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска»;
- приказа комитета по образованию администрации города Мурманска от 20.08.2013 № 910 «Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска».

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школы № 33» (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

е) обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.3. Положение утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с комитетом по образованию администрации города Мурманска (далее – Комитет).

1.4. Положение включает в себя:

а) размеры:

- окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

б) порядок формирования фонда оплаты труда;

в) перечень, порядок и условия установления:

- повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области;

г) порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

д) особенности оплаты труда педагогических работников;

е) порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы.

1.5. Заработная плата работника учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.6. Заработная плата работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста в соответствии с постановлением администрации города Мурманска

от 10.06.2013 № 1433 «Об утверждении порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам и руководителям муниципальных образовательных организаций города Мурманска» (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды периодических выплат, применяемых у соответствующего работодателя, независимо от источников выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000,00 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.7. Ежемесячная выплата (доплата) педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается в размере 8 000,00 рублей (включая районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в классах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее 25 человек, и в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее наполняемости, установленной санитарно-эпидемиологическими требованиями к комплектованию классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

1.8. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000,00 рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежемесячно выплачивается педагогическим работникам учреждения, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах

1.9. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», не может быть ниже 20 000,00 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.10. Педагогическим работникам учреждения за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба, внесенного в Единый всероссийский перечень (реестр) школьных спортивных клубов, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

Руководство школьным спортивным клубом включает проведение комплекса мер, направленных на создание и поддержку деятельности школьного спортивного клуба, а также обеспечение его участия в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых школьными спортивными лигами.

Основанием для установления педагогическому работнику выплаты является приказ руководителя учреждения о возложении на него функций руководителя школьного спортивного клуба. Выплата осуществляется за фактически отработанное время независимо от количества обучающихся в школьном спортивном клубе, с учетом районного коэффициента и процентной

надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для прекращения выплаты является приказ руководителя учреждения о снятии с педагогического работника функции руководителя школьного спортивного клуба.

1.11. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная доплата (далее – ежемесячная доплата):

- за первую квалификационную категорию в размере 10 000,00 рублей;
- за высшую квалификационную категорию в размере 15 000,00 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, доплата не увеличивается.

1.12. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту, статус которого определен постановлением администрации города Мурманска от 10.06.2013 № 1433 «Об утверждении порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам и руководителям муниципальных образовательных организаций города Мурманска», впервые приступившему к работе в муниципальной образовательной организации Мурманской области, осуществляющей образовательную деятельность, после 31.08.2023, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной образовательной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000,00 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, на курсах повышения квалификации. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.13. Педагогическим работникам, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – советник директора), устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение (далее – вознаграждение).

Размер выплаты составляет 5 000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику общеобразовательного учреждения в случае осуществления трудовых функций советника директора в двух и более общеобразовательных учреждениях.

Выплаты вознаграждения осуществляются с учетом районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией, приостанавливается на период отпуска педагогического работника по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Вознаграждение советникам директора является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- учитывается при определении установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование).

Вознаграждение включается в расчёт средней заработной платы, учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счёт средств работодателя.

Основанием для прекращения выплаты вознаграждения педагогическому работнику является приказ руководителя учреждения об увольнении педагогического работника с должности советника директора.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидии, предусмотренной учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, субсидии на иные цели и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждения, учитывающие специфику, особенности труда работников учреждения и квалификационную категорию.

2.3. Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год и составляет:

- для работников общеобразовательного учреждения (за исключением учителей) – не более 30 процентов;
- для учителей общеобразовательного учреждения – не более 40 процентов;

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (локальном нормативном акте учреждения).

2.5. Расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам учреждения, предусматриваются отдельно и осуществляются за счет средств соответствующих бюджетов.

2.6. Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.7. Установить, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет не более 40 процентов.

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

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

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, устанавливается приказом Комитета.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размер оклада (должностного оклада) по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем учреждения на основании размеров окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры окладов по должностям работников образования согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

3.1.5. Для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, работников культуры, общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются размеры окладов по общеотраслевым должностям служащих согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)

3.2.1. Образование новых окладов (должностных окладов) осуществляется посредством установления к окладу (должностному окладу) следующих повышающих коэффициентов:

- за специфику работы и особенности труда работников учреждения;
 - за квалификационную категорию
- (Приложение № 3).

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новые оклады (должностные оклады), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов, установленными приказом Комитета.

3.2.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах, коэффициентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного коэффициентом, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер повышающего коэффициента, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - в местностях с особыми климатическими условиями.
- 2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (классное руководство, проверка письменных работ с учётом фактического объёма учебной нагрузки, заведование учебными кабинетами и мастерскими, обслуживание компьютерной техники в кабинете информатики, руководство методическим объединением, работа с библиотечным фондом учебников, организация внеклассной работы по физической культуре согласно Приложению № 4) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - сверхурочная работа;
 - работа в ночное время;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.3. Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам учреждения не устанавливаются.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты:

- за сложность и интенсивность согласно Приложению № 5;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу-молодому специалисту*;
- за библиотечный стаж работы;
- ежемесячная доплата за первую или высшую квалификационную категорию

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3) единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту*, статус которого определен постановлением администрации города Мурманска от 10.06.2013 №1433 «Об утверждении порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам и руководителям муниципальных образовательных организаций города Мурманска», впервые приступившему к работе в муниципальной образовательной организации Мурманской области, осуществляющей образовательную деятельность, после 31.08.2023, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данном учреждении и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

* К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет включительно, приступившие в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной

организации города Мурманска, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника.

Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных организаций города Мурманска, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

3.4.2. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) производятся на основании приказа руководителя учреждения ежемесячно в соответствии с разработанными в учреждении показателями и критериями оценки эффективности труда работников (Приложение № 6 к настоящему Положению), в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

3.4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) могут устанавливаться на месяц или более продолжительный период.

3.4.5. Распределение выплат стимулирующего характера (надбавок) производится руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

3.4.6. При установлении выплат стимулирующего характера (надбавок) педагогическим работникам учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного инспектирования и обобщенные администрацией учреждения;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны учащихся и их родителей (законных представителей).

3.4.7. Расчетным показателем для определения размера выплат стимулирующего характера (надбавок) педагогическим работникам учреждения является стоимость одного балла оценки профессиональной деятельности, результаты которой отражаются в оценочном листе результативности и качества труда с учётом мнения профсоюзной организации. Стоимость одного балла равна одному проценту должностного оклада работника.

3.4.8. В случае недостижения работником показателей эффективности труда за текущий месяц стимулирующие надбавки не выплачиваются.

3.4.9. Выплата премии производится на основании приказа директора. Выплата премии производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

В сумму премии включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4.10. Перечень показателей и условий для премирования работников:

- профессионализм, высокие показатели в работе;
- высокие результаты работы в соответствии с поставленными целями и задачами по итогам месяца, квартала, полугодия, учебного или календарного года;
- выполнение особо важных заданий с высокими результатами;
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для обеспечения решения вопросов, направленных на повышение качества образовательного процесса.

3.4.11. Премии не выплачиваются или размер премии снижается в следующих случаях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;
- при нарушении правил охраны труда;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательных отношений на нарушение педагогом норм педагогической этики, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;
- при нарушении правил и сроков ведения школьной документации;
- при наличии фактов несоблюдения трудовой дисциплины.

3.4.12. Премия не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

3.4.13. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

3.4.14. Работникам школы в пределах утверждённого фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), в размере 50% от минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области. В сумму материальной помощи включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора.

3.5. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области

3.5.1. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, полностью отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

3.5.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.5.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

4. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения

4.1. Зарплата руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя, утверждаемым приказом Комитета.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (надбавки) производятся на основании приказа руководителя учреждения ежемесячно в соответствии с разработанными в учреждении показателями и критериями оценки эффективности труда работников (Приложение № 6 к настоящему Положению), в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.4. К должностному окладу заместителя руководителя применяется повышающий коэффициент в соответствии с рекомендуемыми размерами, установленными приказом комитета по образованию администрации города

Мурманска от 20.08.2013 № 910 «Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска». Значение повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается с учётом масштаба и сложности функций управления (Приложение № 3 к настоящему Положению)

4.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденного приказом Комитета, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности деятельности руководителя.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя) устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Комитет исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при условии выполнения руководителем всех показателей (критериев) и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

5. Особенности оплаты труда педагогических работников.

5.1. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено руководителю учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом), который несет ответственность за ее реальность и качественное выполнение установленного объема каждым учителем, воспитателем и другим педагогическим работником.

5.2. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный

учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, согласовывается Комитетом.

Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям и другим педагогическим работником в том же образовательном учреждении, не установлено.

5.3. Об изменении объема учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

5.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций возможно только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем за норму учебной нагрузки.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5.5. Установление учебной нагрузки учителям производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5.6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за исполнение обязанностей отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении образования.

5.7. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической учительской работы на общих основаниях.

5.8. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, за индивидуальное обучение на дому учащихся по медицинским показаниям, а также детей-инвалидов, не

посещающих учреждение, производится согласно порядку, утверждённому приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

6. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

6.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.2. Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

6.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности).

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке.

7. Заключительные положения

7.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**Размеры окладов
по должностям работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников учреждения общего образования		
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	9958
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10093
4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-логопед*	10636
Примечание: * По должности учитель-логопед предъявляются дополнительные требования к образованию: дефектологическое образование.		

**Размер оклада по должностям работников, не отнесенных
к профессиональной квалификационной группе**

Наименование должности	Размер оклада (в рублях)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 636

**Размеры окладов
работников, осуществляющих профессиональную деятельность
по общеотраслевым должностям служащих
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник Лаборант	4 891
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня »		
1 квалификационный уровень	Документовед	7 436

**Размеры окладов
работников, занимающих должности служащих культуры
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7 336

Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - уборщик служебных помещений; - гардеробщик	3 769
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - рабочий (для несовершеннолетних); - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - сторож	3 769
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 891

**Размер оклада по должности работников, не отнесенных
к профессиональной квалификационной группе**

Наименование должности	Размер оклада (в рублях)
Специалист по охране труда	6 114

1. Значения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения, учитывающие специфику и особенности труда работников учреждения:

- педагогическим работникам классов, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам в общеобразовательном учреждении, – 1,2;
- педагогическим работникам, непосредственно реализующим программу профильного обучения (в классах, группах), – 1,2;
- педагогическим работникам, непосредственно реализующим программу предпрофильного обучения (в классах, группах), – 1,1;
- педагогическим работникам, непосредственно реализующим программу углублённого изучения отдельных предметов (в классах, группах), – 1,1;
- педагогическим работникам, осуществляемым индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов – 1,2

2. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников за наличие квалификационной категории:

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,1;
- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 1,15.

3. Значение повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается с учётом масштаба и сложности функций управления:

Таблица

Среднегодовое количество учащихся						
Значение коэффициента						
до 300	301- 400	401 - 450	451 - 500	501 - 600	601 - 700	свыше 700
1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6

4. Стоимость часа работы руководителя школьного спортивного клуба рассчитывается следующим образом:

$$S = (O / K) \times C \times P, \text{ где:}$$

S - стоимость часа работы руководителя школьного спортивного клуба;

O - размер оклада учителя в соответствии с настоящим Положением;

K - среднемесячное количество рабочих часов при 18-часовой рабочей неделе по производственному календарю;

C - коэффициент стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 1,3;

Р - коэффициент, учитывающий выплату районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Перечень выплат за дополнительные виды работ,
непосредственно связанные с образовательной деятельностью**

Виды работ	Процент доплаты
1. Проверка письменных работ*	
- в 1-4 классах	10
- по иностранному языку в начальной школе со 2 класса	5
- по русскому языку и литературе	15
- по математике, иностранному языку, черчению	10
- по физике, химии, биологии, географии	5
2. Заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими (учебная мастерская по обработке древесины, учебная мастерская по обработке металла, кабинет обслуживающего труда) *	до 10
3. За обслуживание учителем компьютерной техники в кабинете информатики	до 5 за каждый работающий компьютер
4. Работа с библиотечным фондом учебников	20
5. Руководство методическим объединением	10
6. За организацию внеклассной работы по физической культуре	15

Примечание

1.* При установлении процента доплаты за проверку письменных работ следует учитывать:

- в классах с числом учащихся менее 15 человек процент составляет 1/2 от указанных в перечне процентов доплат;
- учителям 1-4 классов, за исключением учителей начальных классов, размер процента доплаты за проверку тетрадей устанавливается независимо от объема учебной нагрузки;
- учителям 1-4 классов процент доплаты за проверку тетрадей по иностранному языку устанавливается с учетом объема учебной нагрузки;
- учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, процент доплаты за проверку тетрадей не устанавливается;
- учителям 5-11 классов размер процента доплаты за проверку тетрадей устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, включая индивидуальные занятия с учащимися на дому.

2.* За заведование учебными мастерскими, в которых ведутся занятия по обслуживающим видам труда, процент доплаты производится как за одну мастерскую независимо от того, в скольких помещениях она размещена.

На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух мастерских по одной школе, с доплатой за каждую мастерскую.

Перечень видов работ, учитывающий сложность и интенсивность педагогической работы

Виды работ	Процент доплаты
1. *Подготовка учителя к урокам	5-15

Примечание

1*. При установлении процента доплаты за подготовку учителя к уроку следует учитывать повышенные затраты учителя, обусловленные спецификой образовательной программы учреждения, большой информативной емкостью предмета; необходимостью постоянного обновления содержания; наличием большого количества информационных источников, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, использованием ИКТ в учебном процессе, уровнем индивидуализации учебного процесса.

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работников
установления надбавок стимулирующего характера**

педагогическим работникам:

№	Основание для установления стимулирующих надбавок	Оценка в баллах
1.	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся, подтверждённая стартовой, промежуточной, итоговой диагностикой	до 5
2.	Качество знаний, подтверждённое результатами ГИА:	
2.1	обязательные экзамены – на уровне среднего балла и выше по г. Мурманску;	до 10
2.2	экзамены по выбору – на уровне среднего балла и выше по г. Мурманску.	до 5
3.	Повышенные затраты учителя 9 классов при подготовке к уроку, обусловленные спецификой образовательной программы, большой информативной емкостью предмета; необходимостью постоянного обновления содержания; наличием большого количества информационных источников, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, использованием ИКТ в учебном процессе, уровнем индивидуализации учебного процесса в процессе подготовки обучающихся к итоговой аттестации:	
3.1	по обязательным предметам (русский язык, математика – за класс);	до 10
3.2	по предметам по выбору – за параллель.	до 5
4.	Участие (документально подтверждённое) в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в апробации УМК.	до 15
5.	Организация методической работы:	
5.1.	Руководство методическим объединением:	
	МО учителей начальных классов;	до 30
	другие МО	до 15
5.2.	Руководство творческой группой.	до 10
5.3.	Результативность участия в профессиональных конкурсах муниципального, регионального уровня.	до 10, 15
6.	Организация творческой, исследовательской, проектной, конкурсной, олимпиадной и других видов деятельности	
6.1.	Организация творческой, исследовательской, проектной, конкурсной, олимпиадной и других видов деятельности и педагогическое сопровождение учащихся с повышенными образовательными потребностями для участия в различных творческих и интеллектуальных конкурсах по предмету, олимпиад, конференций, соревнований муниципального, регионального, федерального уровней.	10
6.2.	Результативность участия обучающихся в системных исследованиях, проектах, программах, конкурсах, олимпиадах и т.п. (подготовка победителей и призёров)	15
7.	Эффективность воспитательной работы, результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей, с детьми с учебными и поведенческими проблемами в соответствии с критериями эффективности деятельности педагогических работников:	10
8.	Организация питания учащихся (при условии работы в соответствии с положением на основании приказа о возложении ответственности надбавка устанавливается на учебный год)	до 30
9.	Организация работы школы по ГО, учёту военнообязанных, организация работы с допризывной молодёжью (надбавка устанавливается на учебный год)	до 20
10.	1. Организация работы по информатизации образовательного процесса, функционированию и информационному наполнению официального сайта ОУ, за	до 80

	обеспечение работы точки доступа к сети Интернет и внедрение системы контентной фильтрации, за учёт использования Интернет-ресурсов, подготовку отчётов и локальную диагностику работоспособности доступа в Интернет (надбавка устанавливается на учебный год). 2. За консультационную работу по использованию ИКТ-технологий. 3. За работу в ФИС ФРДО	10 10
11.	1. Организация и проведение общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся, досуга учащихся, использование здоровьесберегающих технологий (при условии систематической работы в соответствии с планом надбавка устанавливается на учебный год) 2. Привлечение обучающихся к сдаче норм ГТО. Личное участие в соревнованиях и сдаче норм ГТО.	до 15 10
12.	За работу классных руководителей 5-9 классов по охвату организованным питанием учащихся в соответствии с заданными показателями – 90 % и выше	до 10
13.	Техническое сопровождение общешкольных мероприятий	до 20
14.	Другое: организация общественно полезного труда учащихся; высокая исполнительская дисциплина, добросовестное выполнение правил трудового внутреннего распорядка, должностной инструкции выполнение работы по созданию комфортных условий для образовательного процесса, эстетическое оформление предметной среды и др.	в зависимости от объёма и качества выполняемой работы; по факту

заместителям директора по УВР:

Показатели и критерии оценки эффективности (до 5 баллов ежемесячно по каждому показателю; 1 балл – 1%)	
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	
1.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальной услуги за календарный год в полном объёме
2.	Освоение государственного образовательного стандарта по предметам учебного плана в полном объёме. Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения.
3.	Эффективная работа с одарёнными детьми. Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.
4.	Высокий уровень организации, проведения и результатов итоговой аттестации.
5.	Реализация программы предпрофильной подготовки учащихся.
6.	Создание условий для получения образования детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, инклюзивного образования
7.	Отсутствие учащихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования.
Эффективность управленческой деятельности	
1.	Формирование и совершенствование нормативно-правовой базы по своему направлению, регламентирующей деятельность организации и соответствующей современным правовым нормам
2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.
3.	Разработка, корректировка и реализация программы развития организации.
4.	Соответствие внутренней и внешней оценки качества образования выпускников уровня начального и основного образования.
5.	Проведение мониторинга в школе по курируемым направлениям, организация самообследования в соответствии с показателями деятельности образовательной организации.
6.	Организация сбора и своевременное предоставление информации по своему направлению для размещения на официальном сайте школы.
7.	Организация эффективной работы педколлектива в АИС «Электронная школа».

Качество методического руководства педагогическим коллективом
1. Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности. Организация работы с молодыми специалистами.
2. Уровень владения учителями современными технологиями обучения и эффективность их использования.
3. Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах профессионального мастерства).
4. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования
5. Развитие педагогического творчества (участие педагогических работников в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе).
Создание условий для сохранения здоровья учащихся
1. Наличие программы здоровьесбережения учащихся, формирования здорового образа жизни и безопасного поведения.
2. Организация профилактики детского травматизма в соответствии с утверждённой программой

заместителю директора по ВР:

Показатели и критерии оценки эффективности (до 5 баллов ежемесячно по каждому показателю; 1 балл – 1%)
Качество и общедоступность общего образования в учреждении
1. Выполнение муниципального задания на оказание муниципальной услуги за календарный год в полном объёме.
2. Создание условий для вовлечения учащихся в социально значимую деятельность.
3. Эффективная работа с одарёнными детьми. Положительная динамика количества участвующих в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях творческой направленности.
4. Создание условий для получения образования детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, инклюзивного образования.
5. Наличие системы работы с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, и системы работы с детьми девиантного поведения
6. Эффективная работа по профилактике пропусков уроков учащимися.
7. Отсутствие учащихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования.
Эффективность управленческой деятельности
1. Формирование и совершенствование нормативно-правовой базы по своему направлению, регламентирующей деятельность организации и соответствующей современным правовым нормам.
2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.
3. Разработка, корректировка и реализация программы развития организации.
4. Соответствие внутренней и внешней оценки воспитательного процесса в школе.
5. Проведение мониторинга в школе по курируемым направлениям, организация самообследования в соответствии с показателями деятельности образовательной организации.
6. Организация сбора и своевременное предоставление информации по своему направлению для размещения на официальном сайте школы.
7. Положительная динамика воспитательного процесса, зафиксированная по материалам мониторинга (сформированность жизненно важных потенциалов личности учащихся; воспитанность учащихся; интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; сформированность классного коллектива; удовлетворенность учащихся, родителей жизнедеятельностью классного коллектива и др.)
8. Наличие органов местного самоуправления в детском коллективе.
Качество методического руководства педагогическим коллективом.
1. Качество методической помощи классным руководителям в их практической деятельности. Организация работы с молодыми специалистами.
2. Уровень владения классными руководителями и современными технологиями воспитания и эффективность их использования.
3. Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах

профессионального мастерства).
4. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования
5. Развитие педагогического творчества (участие педагогических работников в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе).
Создание условий для сохранения здоровья учащихся
1. Наличие программы здоровьесбережения учащихся, формирования здорового образа жизни и безопасного поведения.
2. Организация профилактики детского травматизма в соответствии с утверждённой программой

заместителю директора по АХР:

Показатели и критерии оценки эффективности	Оценка в баллах
1. Обеспечение условий для организации образовательного процесса	
1.1 Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году.	10
1.2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок. Эффективность принятых управленческих решений по устранению аварийных ситуаций.	5
1.3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	5
1.4. Отсутствие предписаний надзорных органов (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с финансовым обеспечением).	5
1.5. Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ.	5
1.6. Своевременная актуализация данных паспорта МТБ, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии.	5
1.7. Эффективное руководство работой младшего обслуживающего персонал. Своевременный контроль соблюдения МОП правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	5
2. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	
2.1. Эффективная организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении.	5
3. Результативность финансово-хозяйственной деятельности	
3.1. Своевременность предоставления информации для подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	5
3.2. Эффективное исполнение обязанностей контрактного управляющего в соответствии с функциональными обязанностями.	30
3.3. Эффективная работа по реализации программы энергосбережения и экономному расходованию воды.	5
3.4. Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения.	5
3.5. Своевременность подачи заявок и заключения договоров с поставщиками, подрядными организациями.	5
3.6. Самостоятельность, эффективность своевременность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	5
4. Интенсивность и качество работы	
4.1. Подготовка оперативной (внеплановой) отчетности и информации	5
4.2. Высокий уровень взаимодействия с различными участниками образовательных отношений, представителями учреждений-партнёров в соответствии с должностными обязанностями, соблюдение культуры делового общения.	5

учителю-логопеду:

Наименование показателя	Показатели и критерии оценки эффективности	Оценка в баллах
Уровень освоения учащимися образовательной программы	Наличие динамики в коррекции развития учащихся.	10
Результативность участия учащихся в конкурсах, олимпиадах и т.п.	Организация творческой, проектной, конкурсной и других видов деятельности	10
Реализации программ коррекционно-развивающей направленности	Доля учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу, у которых наблюдается положительная динамика развития	5
Организация мониторинга индивидуальных достижений ребенка	Ведение педагогических наблюдений и портфолио на каждого ребенка (фиксация записей, наличие и актуальность достоверной информации)	5
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Использование разнообразных, нетрадиционных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс (конкурсы, создание образовательных проектов совместно с семьей и т.д.)	5

педагогу-психологу:

Наименование показателя	Показатели и критерии оценки эффективности	Оценка в баллах
Использование современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса	1. Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.).	5
	2. Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса.	5
	3. Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ урока, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса).	5
	4. Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	5
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ	5
Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Работа с учащимися, имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения.	5
	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями учащихся: - одаренные дети;	5

	- слабоуспевающие ученики; - дети группы риска и др.	
Организация внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности учащихся в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	5

советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

Показатели и критерии оценки эффективности	Оценка в баллах
1. Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	10
2. Увеличение доли учащихся, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями	10
3. Участие в проектах по развитию волонтерского движения	10
4. Участие в проектах по патриотическому воспитанию	10
5. Наличие паспортизированного школьного музея	10
6. Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного музееведения	10
7. Увеличение количества учащихся (в личном первенстве) и /или команд, ставших победителями или призёрами соревнований, конкурсов, фестивалей и др.	10
8. Наличие в школе объединения «Движение первых» и участие в проектах «Движение первых»	10
9. Реализация программы «Орлята России»	10
10. Участие в проектах (конкурсах), направленных на развитие экологической культуры	10
11. Наличие Центра детских инициатив и еженедельной информации на официальной странице ОО в социальных сетях о работе детских объединений	10
12. Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»	10

библиотекаряю:

Показатели и критерии оценки эффективности	Оценка в баллах
Интенсивность и качество работы	
Сохранение основных показателей (читаемость, посещаемость, обращаемость) по сравнению с предыдущим периодом/аналогичным периодом прошлого года	5
Рост основных показателей (читаемость, посещаемость, обращаемость) по сравнению с предыдущим периодом/аналогичным периодом прошлого года	10
Эффективность работы по развитию читательской грамотности читателей (по результатам анализа на основе исследования, мониторинга, посещения и т.п.)	5
Консультативная работа	
Организация и сопровождение читательской деятельности учащихся с ОВЗ (наличие самостоятельного раздела в плане работы, определение читательского профиля, разработка индивидуальной программы чтения, составление рекомендательных списков литературы, проведение бесед, индивидуальное информирование по запросу читателя и т.п.)	10
Разработка программ чтения на основе запросов учащихся, педагогов, родителей	5
Проведение мероприятий по поддержке и сопровождению семейного чтения	5
Составление рекомендательных списков литературы	5
Комплектование и организация книжного фонда	
Контроль за сохранностью библиотечного фонда	5
Работа с фондом периодических изданий	5
Качественное оформление заказа учебников на следующий учебный год – федеральный комплект	5

ДОКУМЕНТОВЕДУ:

Показатели и критерии оценки эффективности	Оценка в баллах
1. Техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения, отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания в установленные сроки	10
2. Своевременное и качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	10
3. Своевременный контроль за соблюдением сроков исполнения входящей корреспонденции	10
4. Высокое качество работы при обработке персональных данных работников, учащихся, родителей и формирование базы данных участников образовательных отношений	10
5. Соблюдение сроков предоставления документов и отчётности по кадровым вопросам, информации для поликлиник, военкомата, статистических данных о работе организации	5
6. Отсутствие замечаний по итогам проверок кадрового учёта	5
7. Организация персонифицированного учета работников и предоставление сведений в ПФ;	5
8. Подготовка оперативной (внеплановой) отчетности и информации	5
9. Высокий уровень взаимодействия с различными участниками образовательных отношений, представителями учреждений-партнёров в соответствии с должностными обязанностями, соблюдение культуры делового общения.	5
10. Обеспечение высокого качества работы с электронной почтой учреждения, в СЭД, СБИС.	5

Надбавка стимулирующего характера может быть установлена на один месяц за интенсивность труда, связанную с большим объёмом работ; за подготовку срочной информации по запросам сторонних организаций; за выполнение работ в сжатые сроки в связи с производственной необходимостью