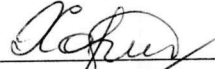


СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
МАОУ СОШ № 31 г. Калининграда

 Харитошкин Н.В.
«27» января 2022 г.


УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 31
г. Калининграда

 «27» января 2022 г.
Иванова Е.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
Работников МАОУ СОШ № 31 г. Калининграда

 Ярмантович Т.В.
«27» января 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА,
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ И СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТЕЙ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА,
ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 31
Действует с 01.01.2022**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.2. Правовым основанием рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных автономных общеобразовательных учреждений (далее - Рекомендации) являются:

- статьи 47 Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в РФ»;
- приказ Управления образования мэрии г. Калининграда от 29.12.2007 г. № 1998-д «О переходе муниципальных общеобразовательных учреждений города на новую систему оплаты труда»;

- решение окружного Совета депутатов г. Калининграда от 26.09.2007 г. № 295 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, финансирование которых осуществляется на основании нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год»;
 - приказ Министерства образования Калининградской области от 27.07.2007 № 1037/1 г. «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;
 - Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966 об утверждении «Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений»;
 - Приказ комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 26.09.2018 № ПД-КпО-576 «Об утверждении типовых целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных учреждений».
 - Расчет средств на оплату труда производится на основании приказов Министерства образования Калининградской области «Об определении нормативов для расчета объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».
- 1.3. В соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
- 1.4. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива школы, согласовывается Управляющим советом и профсоюзной организацией и становится обязательным для выполнения после утверждения директором школы.
- 1.5. В Положение могут вноситься изменения в связи с требованиями федерального и регионального законодательства, а также по инициативе трудового коллектива, профсоюзной организации и администрации школы. Все изменения вступают в силу после проведения процедур, предусмотренных п. 1.3. настоящего Положения.

Глава 2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется на текущий финансовый год в пределах объема, бюджетных обязательств в соответствии со ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ от 28 декабря 2012 г. "Об образовании в РФ", Законом Калининградской области от 01 июля 2013 № 241 "Об образовании в Калининградской области".
- 2.2. Бюджетное финансирование школы складывается из:
- нормативно - подушевого финансирования;
 - программного финансирования развития из иных источников на конкурсной основе.

Расчет фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочными коэффициентами, количеством учащихся в образовательном учреждении.

Формирование фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 31 осуществляется в соответствии с главными целями НСОТ – реальное повышение качества образования (качества образовательного процесса и качества образовательных результатов), придание заработной плате функции стимулирования результативной, качественной, хорошей работы.

2.3. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 31 рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N * K * H$$

где: ФОТ фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

N = региональный расчетный подушевой норматив;

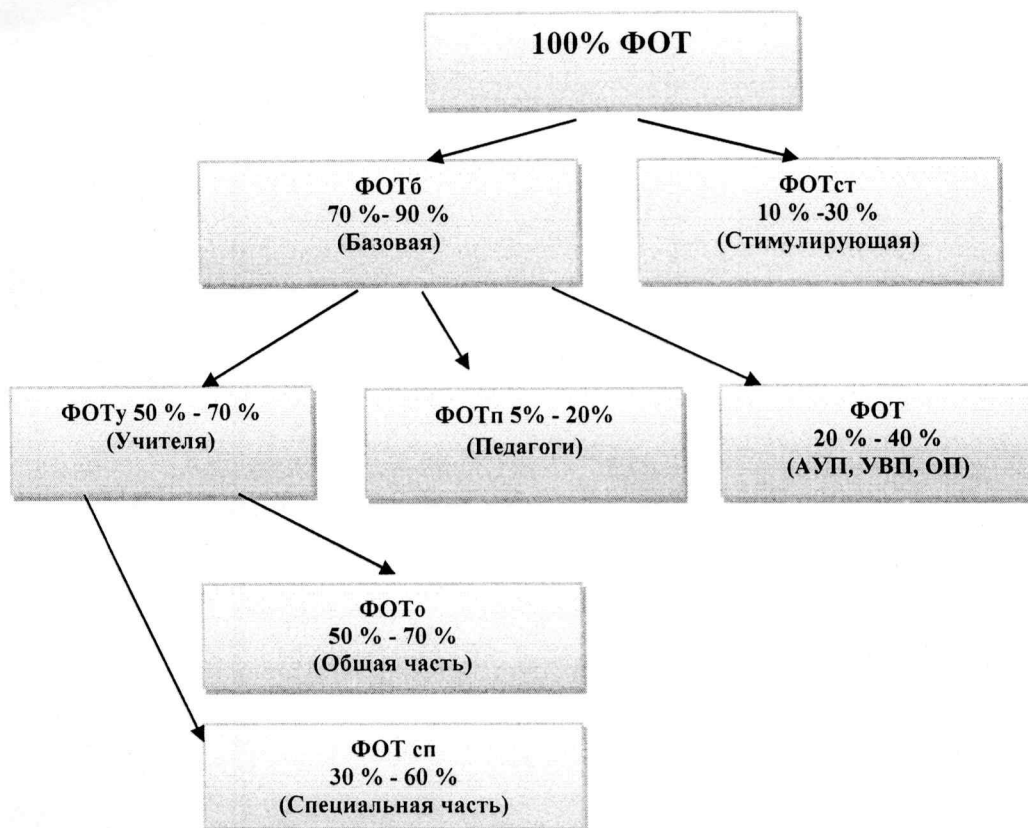
K = норматив на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы;

H = количество учащихся в образовательном учреждении.

Глава. 3 Формирование фонда оплаты труда по НСОТ МАОУ СОШ № 31

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется школой самостоятельно.



3.3 Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- **педагогический персонал**, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, педагог-психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель-дефектолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

- **административно-управленческий персонал** образовательного учреждения (директор образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер);

- **административный персонал** (бухгалтер, экономист, лаборант химии, лаборант физики, библиотекарь, заведующий библиотекой, инженер, специалист по кадрам, системный администратор);

- **учебно-вспомогательный персонал** (секретарь учебной части);

- **прочий персонал** (уборщик служебных помещений, сторож, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории (дворник), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

3.4 Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения по состоянию на первое января и первое сентября текущего года в пределах фонда оплаты труда (ФОТ).

Объем базовой части (ФОТб) составляет от 70% до 90%.

Объем стимулирующей части (ФОТ ст.) составляет от 10% до 30 %.

Расшифровка:

1) доля фонда оплаты труда от (ФОТб) для учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТу-50% -70%),

2) доля фонда оплаты труда от (ФОТб) для педагогических работников - 5% - 20%,

2) доля фонда оплаты труда от (ФОТб) для административно-управленческого, административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала устанавливается в объеме ФОТ– 20% -40%,

3) специальная часть (ФОТсп) 30% - 60 %.

3.5. Размеры должностных окладов работников, а также выплат компенсационного характера (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем школы.

Глава 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 31 для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается школой самостоятельно от (ФОТпп) части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа». Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в пределах общей части, доли

базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4 Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./ученико – час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} * 34 * 12}{(a1 * v1 + a2 * v2 + a3 * v3 \dots + a10 * v10 + a11 * v11) * 52}$$

Где: 52 – количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

12- календарных месяцев;

a1.....a11 - количество учащихся по параллелям;

v1....v11 - годовое количество часов по учебному плану.

4.5. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

Глава 5. Определение размера должностного оклада работников МАОУ СОШ № 31

5.1. Размер должностного оклада руководителя на основании Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966 об утверждении «Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений» определяется по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{БОр} * \text{Км} * \text{Кко} * \text{Ксв},$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя,

Бор – базовый оклад руководителя, равный 11 811 рублей,

Км – коэффициент масштаба управления

Кко- коэффициент для руководителей общеобразовательных учреждений, количество обучающихся в которых более 2500 человек,

Ксв – коэффициент для руководителей учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере связи и информатики, равный 1,1.

По расчетам показателей МАОУ СОШ № 31 относится к II группе оплаты труда (Таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
1.	Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	
	I группа	4,4
	II группа	4,0
	III группа	3,8
	IV группа	3,5
	V группа	3,0

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Учредителем ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений. Размер, сроки, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются органом управления, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на определенный срок, не превышающий 5 лет.

5.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае изменения размера должностного оклада заместителя директора вследствие увеличения или уменьшения величины должностного оклада директора учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение или уменьшения размера должностного оклада.

5.3. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.3.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = С_{тп} * Н * Т * К * А$$

Где: ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С_{тп} - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5.3.2. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = С_{тп} * (Н_1 * Т_1 * К_1 * А + Н_2 * Т_2 * К_2 * А ... + Н_n * Т_n * К_n * А)$$

5.3.3. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

5.3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству и или работающих в условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.3.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.4. Размер должностных окладов персонала учреждения устанавливается в соответствии со штатным расписанием. Должностные оклады выплачиваются за установленную норму часов, закрепленную в коллективном договоре.

5.5. Замена уроков педагогическим работникам начисляется по формуле:

$$ДОз = С_{тп} * Нз * Тз * Кз * Аз,$$

где ДОз – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по замене,

СТп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Нз – количество учащихся по предмету в заменяемом классе,

Тз – количество замененных часов в данном классе,

Кз – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета,

Аз – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5.6. Оплата обучения на дому рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОчз} = \text{СТп} * \text{Тчз} * \text{Кчз} * \text{Ачз} * 13.00$$

Где: ДОчз - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс на дому;

СТп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Тчз - количество часов по предмету в месяц (согласно приказа);

Кчз- повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

Ачз - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

13,00 – дополнительный коэффициент за специфику работы с детьми, нуждающихся в обучении на дому.

5.7. Размер средней заработной платы при оплате по больничному листу и отпускных производится согласно Постановлениям Правительства РФ.

Глава 6. Механизм распределения доплат и надбавок специальной части (компенсационные выплаты)

6.1. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ФОТ (сн) обеспечивает:

- Осуществление выплат компенсационного характера, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (компенсация за неиспользованный отпуск при расторжении трудового договора, выплата по листку временной нетрудоспособности (первые 3 календарных дня), очередные и дополнительные отпуска, доплата за работу в ночное время сторожам и др.

- Осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами МАОУ СОШ № 3 1.

- Установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

6.2. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- За проверку тетрадей, сложность и (или) приоритетность предмета (К),

- За квалификационную категорию педагога (А),

- При делении классов на группы во время проведении занятий (ФФ),

- По приоритетности предмета в профильных классах (углубленное изучение предмета) (Т).

6.3. Повышающие коэффициенты за проверку тетрадей, сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

- участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география, химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного, предмета:

Коэффициент	Предмет
К - 1,30	1-4 классы начальной школы
К - 1,20	Литература, история, иностранный язык, география, биология, информатика, физика, химия, элективные курсы, астрономия, ИЗР, русский язык, математика, обществознание, родной язык, родная литература
К - 1,15	Право, экономика, образовательный модуль

К - 1,05	Технология
К - 1,0	Физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, истоки, основы православной культуры, живое слово, МХК.

6.4. Коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

Коэффициент	Категория
А = 1,25	для педагогических работников, имеющих высшую категорию
А = 1,15	для педагогических работников, имеющих первую категорию
А = 1,0	для педагогических работников, не имеющих категории или соответствие занимаемой должности

При наличии у работника одновременно двух квалификационных категории по различным должностям повышающий коэффициент не суммируется, а устанавливается по более высокой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией и не применяется со дня истечения срока действия квалификационной категории.

6.5. При делении класса на группы для расчета должностного оклада учителей применяется коэффициент 2, наполняемость групп с 10 человек до 20 человек.

6.6. Повышающий коэффициент по приоритетности профильных предметов в профильных классах, а также русский язык и математика в 10, 11 классах Т = 1,15.

6.7. Для учителей, являющихся руководителями индивидуальных учебных проектов, устанавливается повышающий коэффициент - 1,32.

6.8. При проведении занятий на дому устанавливается повышающий коэффициент П = 13,0.

6.9. Для учителей, работающих по новым федеральным государственным стандартам начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования устанавливаются повышающий коэффициент - 1,2.

6.10. Для малокомплектных (до 10 человек) групп.

$$\text{ФФ} = \frac{(К + \dots + К) : (П + \dots + П)}{У}$$

ФФ - коэффициент для расчета зарплаты учителя,

К - количество учеников в классе, чел;

П - количество классов в параллели

У - количество учеников в группе, чел.

6.11. При установлении должностного оклада повышающие коэффициенты устанавливаются путем перемножения.

6.12. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципальных учреждений.

6.13. В соответствии со статьей 146 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда в особых условиях, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.14. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором размер доплаты

	- за звание «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования РФ		1000
	- за наличие Почетной грамоты Министерства Образования РФ		500
7.5.	Участие в инновационной деятельности , ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, кружков и элективных курсов (на основании программ курсов, утвержденных методическим объединением, результатов экспериментальной деятельности)		
	- разработка авторских образовательных программ	10 бал.	-
	- разработка программ факультативов, элективных курсов	5 бал.	-
7.6.	Публикации:		
	- международный уровень;	10 бал.	-
	- всероссийский уровень;	10 бал.	-
	- региональный уровень;	8 бал.	-
	- школьный уровень.	5 бал.	-
№ п/п	Показатели критериев	В баллах (Стоимость 1 балла для вычисления 100 руб.)	В сумме (руб.)
7.7.	Качественное использование современных образовательных технологий , в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения по предмету и в воспитательной работе (на основании аналитической справки заместителя директора школы по информатизации).		
		3 бал.	-
7.8.	Повышение квалификации за счет собственных средств за отчетный период (на основании удостоверений, дипломов, справок)		
	- всероссийском уровне;	10 бал.	-
	- региональном уровне;	7 бал.	-
	- муниципальном уровне;	5 бал.	-
	- посещение мероприятий, повышающих квалификацию.	2 бал.	-
7.9.	Участие в конкурсах, конференциях, выступления.		
	- международный, всероссийский уровень;	15 бал.	-
	- региональный уровень;	10 бал.	-
	- муниципальный уровень;	7 бал.	-
	- школьный уровень;	5 бал.	-
	- выступление на педагогическом совете школы;	3 бал.	-
	- выступление на МО.	2 бал.	-
7.10.	Проведение мастер-классов, открытых уроков:		
	- международный уровень;	20 бал.	-

устанавливается работнику по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60² ТК РФ).

6.15. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда сверхурочной работы оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере и за часы, сложившиеся по окончании учетного периода при ведении суммированного учета рабочего времени (статья 99 ТК РФ).

6.16. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.17. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда в ночное время оплачивается работникам за каждый час работы в повышенном размере. Ночное время – время с 22 часов вечера до 6 часов утра (статья 96 ТК РФ). Размер доплаты - 35 процентов от части должностного оклада за час работы работника.

- расчет части должностного оклада за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.18. «Доплата до уровня минимальной заработной платы»

В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Установление минимального размера оплаты труда», Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области производить доплату сотрудникам, заработная плата которых ниже уровня, указанного в данном Соглашении.

Глава № 7. Распределение стимулирующей части, фонда оплаты труда и фонда стимулирования качества образования работников школы

7.1. Педагогическим работникам, подготовившим победителей олимпиад, конкурсов, конференций стимулирующая выплата выплачивается в денежном выражении (Приложение № 1).

7.2. Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа (ЕГЭ и другие формы итоговой аттестации) (Приложение № 2).

7.3. Работникам, осуществляющим информационное сопровождение школьного сайта и сайтов методических объединений, выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с «Приложением № 3».

№ п/п	Ежемесячные доплаты:	В сумме (руб.)
7.4.	За ученые степени доктора наук, кандидата наук, за государственные, ведомственные и отраслевые награды, почетные звания СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы ("Заслуженный учитель школы Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник образования СССР", "Почетный работник общего образования РФ"):	
	- за ученую степень кандидата наук	2000
	- за ученую степень доктора наук	3000
	- за орден СССР или Российской Федерации	1000
	- за звание «Заслуженный учитель школы Российской Федерации»	2000

	- всероссийский уровень;	15 бал.	-
	- региональный уровень;	15 бал.	-
	- муниципальный уровень;	10 бал.	-
	- школьный уровень.	10 бал.	-
7.11.	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС (на основании отчета о проведенных мероприятиях, включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы):		
	- организация выездных образовательных экскурсий (во внеурочное время);	10 бал.	-
	- организация образовательных экскурсий;	5 бал.	-
	- проведение мероприятий в рамках предметных недель.	2 бал.	-
№ п/п	Показатели критериев	В баллах (Стоимость 1 балла для вычисления 100 руб.)	В сумме (руб.)
7.12.	Предоставление поддержки в профессиональном становлении:		
	- наставничество;		2 000
7.13.	Содержание и развитие материально-технической базы учебного кабинета (на основании результатов смотра кабинетов):		
	- эстетическое оформление, методическое и техническое содержание кабинета;	до 10 бал.	-
	- сохранность кабинета;	до 10 бал.	-
	-качественное осуществление контроля за исправным состоянием компьютерного оборудования;	-	500 - 2 000
	-за качественное заведование мастерской, кабинетом технологии, лингафонным кабинетом.	-	1 000 - 3 000
7.14.	Благоустройство, очистка и озеленение пришкольной территории, учитывая площадь территории, наличие деревьев, регулярность уборки (на основании аналитической справки заместителя директора по воспитательной работе):		
	- высокий уровень;	10 бал.	-

	- средний уровень;	7 бал.	-
	- низкий уровень;	3 бал.	-
	- за организацию производственного труда.	-	1000 - 3000
7.15.	Осуществление дежурства по школе (на основании аналитической справки заместителя директора):		
	- высокий уровень;	10 бал.	-
	- средний уровень;	7 бал.	-
	- низкий уровень.	3 бал.	-
7.16.	Охват учащихся горячим питанием (на основании аналитических справок):		
	- высокий уровень;	8-10 бал.	-
	- средний уровень;	5-7 бал.	-
	- низкий уровень.	3 бал.	-
№ п/п	Показатели критериев	В баллах (Стоимость 1 балла для вычисления 100 руб.)	В сумме (руб.)
7.17.	За качественную организацию работы пришкольного лагеря для обучающихся.	-	500 - 5000 (смена)
7.18.	Организаторам спортивного досуга учащихся, организация сдачи норм ГТО.	-	500 - 3000
7.19.	Организаторам конкурсов (при наличии сертификата организатора конкурса).	-	500 - 1000
7.20.	Молодым специалистам (в течение трех лет после окончания учебного заведения по специальности) устанавливается ежемесячная доплата.	-	3000
7.21.	За качественное руководство и организацию общественно-полезных работ.	-	500 - 2000
7.22.	За индивидуальную работу с учащимися, осуществление тьютерского сопровождения учащихся, регулярную работу с одаренными или отстающими детьми.	-	1000 - 5000
7.23.	Членам городского предметного совета, членам экспертных групп педагогических работников:		
	- за составление олимпиадных заданий Всероссийской олимпиады школьников (на основании приказа о составе предметного совета и экспертных групп),	-	500 (за 1 предмет)
	- за проверку работ II (муниципального) этапа Всероссийской олимпиады школьников (на основании приказа о членах: - экспертного жюри, - апелляционной комиссии),	-	500 (за 1 предмет)
	- за сопровождение учащихся на олимпиаду (на основании приказа руководителя учреждения),	-	300

	- за проверку региональных, всероссийских мониторингов (ВПР),	-	500 (за 1 предмет)	
	- за проверку итоговых сочинений (ГИА - 11 кл.)	-	500 (за 1 предмет)	
7.24.	За разработку и организацию мероприятия (олимпиада, конкурс, конференция) регионального, федерального и международного уровня в рамках деятельности профильных площадок по лингвистическому и физико-математическому обучению (на основании приказа директора, назначающего ответственных организаторов и подтверждения статуса мероприятия (план работы КОИРО, письма, подтверждающие статус площадки проведения мероприятия):			
	- муниципальный уровень;	-	1000	
	- региональный уровень;	-	2000	
	- федеральный уровень;	-	3000	
	- школьный уровень.	-	200	
№ п/п	Показатели критериев	База в сумме (руб.)	Кoeff-т за квалифи кац. категори ю	Су мм а (ру б.)
7.25	За организацию и проведение внеурочной деятельности с учащимися (ежемесячно за одну группу).			
	Без категории (для педагогических работников, не имеющих категории или соответствие занимаемой должности)	500,00	1	500,00
	Первая категория (для педагогических работников, имеющих первую категорию)		1,15	575,00
	Высшая категория (для педагогических работников, имеющих высшую категорию)		1,25	625,00
№ п/п	Показатели критериев	В баллах (стоимость 1 балла для вычисления 100 руб.)	В сумме (руб.)	
7.26.	За руководство методическими объединениями.	-	700	
7.27.	За выполнение функций классного руководителя:			
	Финансирование областной/ федеральный бюджет			
	- учителям начальных классов (1-4);	-	1800 / 5000	
	- учителям 5-11 классов.	-	1300 / 5000	
7.28.	Координаторам проектов направленной на совершенствование учебно-методического, организационного, кадрового обеспечения системы образования Калининградской области»			
	- всероссийском уровне;	-	5000	
	- региональном уровне;	-	3000	
	- муниципальном уровне;	-	1000	
7.29.	Работникам, осуществляющим сбор, обработку данных и за качественное ведение протоколов Педагогического и Управляющего советов.	-	1000 - 3000	

7.30.	Работникам школы за организацию военно-патриотического воспитания молодежи устанавливаются стимулирующие выплаты: - за подготовку участия учащихся в конкурсах, концертах, церемониях военно-патриотической направленности.	-	300 - 15000
7.31.	Работникам школы устанавливаются стимулирующие выплаты за качественную подготовку, организацию и проведение торжественных мероприятий различной тематики, в том числе в начале (1 сентября) и в конце учебного года (последний звонок), а также подготовку учащихся для проведения выпускного вечера.	-	300 - 5000
7.32.	Работникам школы выплачивается стимулирующая выплата в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, 80 лет). (Юбилейной датой считать пятидесятилетие со дня рождения или другое последующее затем десятилетие)	-	5 000
7.33.	Работникам школы из стимулирующего фонда может быть оказана материальная помощь:		
	- к государственным праздникам (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта) работникам школы;	-	500-1000
	- на рождение ребенка;	-	5000
	- по случаю внезапной потери близких членов семьи;	-	5000
	- в связи с бракосочетанием работника	-	5000
	- по случаю достижения работником пенсионного возраста	-	5000
	- оказание материальной помощи для лечения работников (в связи с длительной болезнью, операцией, несчастным случаем), на условиях предоставления отчетных документов (больничный лист, документы об оплате, выданные медицинским учреждением).	до 100 %	-
7.34.	Педагогическим работникам, осуществляющим реализацию программ муниципальных, федеральных, экспериментальных площадок.	10 %	-
7.35.	Работникам администрации и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются надбавки за дополнительную обработку финансовых документов по региональным и федеральным конкурсам, грантам.	до 100 %	-
7.36.	Работникам школы, по результатам труда, не перечисленных в данном положении, по решению управляющего совета могут быть выплачены разовые стимулирующие выплаты.	-	100 - 30 000
7.37.	Доплата работнику, осуществляющему своевременный и качественный уход, пересадку цветов в коридорах и рекреациях школы.	-	1000 - 4000

7.38. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру

7.38.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

7.38.2 Заместителям директора и главному бухгалтеру MAOY COIII № 31 приказом директора учреждения устанавливается надбавка за эффективность работы.

7.38.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру MAOY COIII №31 приказом директора учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

7.38.4 Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

7.38.5 Надбавка за сложность, напряженность, качество работы заместителям директора, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;
- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы, администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;
- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;
- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 1.5 настоящего Положения.

7.38.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается заместителям, главным бухгалтерам одновременно по итогам выполнения такой работы.

7.38.6.1 Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений приказом руководителя учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

7.38.6.2 Заместителям и главным бухгалтерам поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);
 - с профессиональными, государственными праздниками (Днем Учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

7.38.6.3 Поощрительные премии выплачиваются заместителям и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

7.38.7 Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» – 2000 рублей в месяц;
- за наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей в месяц.

7.38.8 При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

7.38.9 При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

7.38.10 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается заместителям директора, главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения такой работы.

7.38.11 Заместителям директора и главному бухгалтеру МАОУ СОШ № 31 приказом директора учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

7.38.12 Поощрительные премии выплачиваются заместителям и главному бухгалтеру – на основании приказа директора учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

**Целевые показатели эффективности деятельности заместителя руководителя
 общеобразовательного учреждения
 (Курирующего организацию учебно-воспитательной работы)**

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерий</i>	<i>Баллы</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей с учетом допустимого отклонения	2,5
		Выполнение качественных показателей с учетом допустимого отклонения	5,0

1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб (письменных обращений в адрес учреждения), на порядок и результат предоставления услуг	1,5 1
1.3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов в сфере образования	1,5
1.4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Статус площадки: - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная	0,5 1,0 1,5
		Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно- исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень	0,5 1,0
1.5.	Организация работы с одаренными детьми	Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	1,0 1,5 2,5
1.6.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние) в соответствии с приказом Рособнадзора от 29.05.2014 № 785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации»	1,0
1.7.	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - областной уровень; всероссийский (международный) уровень	0,5 1,0 1,5 2,5
1.8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, включая работу с детьми из социально неблагополучных	Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения (70% и более).	5,0

**Целевые показатели эффективности деятельности главного бухгалтера
муниципального учреждения**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1	Аналитический подход к планированию работы	Предоставление в установленные сроки руководителю аналитической информации по получению и расходованию средств на оплату труда и начислениям.	4,0
1.2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов (по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности)	5,0
		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников учреждения.	4,0
		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны поставщиков, подрядчиков, граждан (родителей)	4,0
1.3	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата бухгалтерско-экономической службы 100% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	4,0
		Коэффициент внутреннего совмещения работников бухгалтерско-экономической службы не более 1,3	4,0
2. Финансово-экономическая деятельность			
2.1	Эффективность ведения финансово-хозяйственной деятельности (состояние бухгалтерской отчетности на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом)	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	5,0
		Показатели кредиторской задолженности: - отсутствие или наличие в сумме, не превышающей 15% от годового объема субсидии на выполнение муниципального задания (по расходам, источником обеспечения которых является данная субсидия);	5,0
2.2	Организация внутреннего контроля	Выполнение 100% плана мероприятий проведения внутреннего финансового контроля (с документальным оформлением результатов)	5,0

2.3	Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде или положительная динамика (не менее 3%) по сравнению с предыдущим годом в случае не достижения показателя	5,0
2.4	Обеспечение бухгалтерского учета средств от приносящей доход деятельности	Обработка документов и(или) организация учета исходя из суммы поступивших средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1,0 3,0 5,0
Максимальное количество:			50,0

**7.39. Критерии работников финансово-экономической службы
(бухгалтер, экономист)**

№ п/п	Показатели критериев	Процент от оклада
7.39.1	Разработка проектов локальных актов по установлению системы оплаты труда, нормированию расходов финансовых и материально - технических ресурсов	5-100%
7.39.2	За формирование информационной и системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с требованиями бухгалтерского, налогового, статистического и управленческого учета	5-100%
7.39.3	За проведение конкурсных процедур	5-100%
7.39.4	За своевременную публикацию на сайте bus.gov.ru информации об учреждении, о гос. муниципальном задании	5-100%
7.39.5	За напряженность, интенсивность, сложность труда и расширение объемов работ	5-100%
7.39.6	За реализацию положений федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	5-100%
7.39.7	За участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов	5-100%
7.39.8	За качественные результаты работы по итогам учетных периодов: квартал, полугодие, год, учебный год	5-100%
7.39.9	За реализацию положений федерального закона от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц	5-100%
7.39.10	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5-100%
7.39.11	Своевременность, полнота проведения инвентаризации ТМЦ и документальное оформление результата	5-100%

7.39.12	Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	5-100%
7.39.13	Анализ показателей выполнения плана по финансовым расходам	5-100%
7.39.14	Качественное ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, страховых взносов, НДФЛ	5-100%
7.39.15	Успешное освоение компьютерных бухгалтерских программ	5-100%
7.39.16	Эффективные расчеты по фонду заработной платы, стимулирующего фонда при подготовке штатного расписания, тарификации учителей на новый учебный год	5-100%
7.39.17	Своевременное оформление расчетных листков по заработной плате работников учреждения	5-100%
7.39.18	Своевременное архивирование обработанных документов по заработной плате по окончании расчетного периода, финансового года	5-100%
7.39.19	Эффективная работа с поставщиками при заключении договоров, своевременная обработка договоров (проверка условий договора, согласование цен, присвоение обязательств)	5-100%

7.40. Критерии работников социально-психологической службы (педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель дефектолог)

№ п/п	Показатели критериев	Процент от оклада
7.40.1	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	5-100%
7.40.2	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	5-100%
7.40.3	За ведение учета детей и наличие системы работы с нуждающимися в социальной, коррекционной помощи	5-100%
7.40.4	За качественную организацию и контроль питания учащихся	5-100%
7.40.5	За результативность обучения детей с ограниченными возможностями здоровья по адаптированной основной общеобразовательной программе начального общего образования обучающихся с умеренной умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями развития (вариант 2) с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и с учетом специальных условий получения образования	30-100%
7.40.6	За результативность обучения детей с ограниченными возможностями здоровья по адаптированной основной общеобразовательной программе основного общего образования обучающихся с умеренной умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями развития (вариант 2) с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и с учетом специальных условий получения образования	30-100%

7.41. Критерии работников отдела дополнительного образования (педагоги дополнительного образования (в т.ч. совместителям))

№ п/п	Показатели критериев	Баллы
-------	----------------------	-------

1.9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более	2,5 5,0
1.10.	Аналитический подход к планированию работы	Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	3,0
1.11.	Уровень социализации обучающихся	Наличие положительной динамики (уменьшение показателя) численности обучающихся, состоящих на учете в полиции	1,0
1.12.	Организация доступных качественных услуг дополнительного образования	Реализация общеобразовательных программ дополнительного образования: - по одной направленности, - две и более направленностей	1,0 2,0
1.13.	Организация приносящей доход деятельности	Реализация образовательных программ за счет физических и юридических лиц: - сохранение количества обучающихся за период (с 01 января по 24 мая или с 1 сентября по 31 декабря с учетом срока реализации образовательной программы) - увеличение количества обучающихся за период	1,0 2,0
2. Кадровая деятельность			
2.1.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	2,5
2.2.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Выполнение плана повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, стажировки	1,0
2.3.	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию - положительная динамика	1,5
2.4.	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	0,5
Максимальное количество:			50,0

7.41.	За формирование фондов костюмов и подготовку учащихся, проведение конкурсов, спектаклей устанавливаются надбавки в размере	От 3 до 100
-------	--	-------------

7.42. Критерии эффективности профессиональной деятельности секретаря учебной части, специалиста по кадрам)

№ п/п	Показатели критериев	Процент от оклада
7.42.1	Качественное ведение документации, номенклатуры дел	5-100%
7.42.2	Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета, медицинского страхования	5-100%
7.42.3	Качественное ведение электронной базы персональных данных сотрудников	5-100%
7.42.4	Отсутствие обоснованных претензий к работе специалиста по кадрам со стороны коллег	5-100%
7.42.5	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	5-100%
7.42.6	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и других документов	5-100%
7.42.7	Соблюдение сроков исполнения документации	5-100%
7.42.8	Создание банков данных, необходимых для работы школы и эффективное их использование	5-100%
7.42.9.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	5-100%
7.42.10	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	5-100%
7.42.11	За напряженность, интенсивность, сложность труда и расширение объемов работ	5-100%

7.43. Критерии эффективности профессиональной деятельности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности

№ п/п	Показатели критериев	Процент от оклада
7.43.1.	Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат	5-100%
7.43.2	За организацию военно-патриотического воспитания и допризывной подготовки молодежи	5-100%
7.43.3.	Участие в организации и проведении мероприятий по гражданской обороне: - тренировки по эвакуации, подготовка документов по ГО и ЧС, антитеррористической защищенности	5-100%
7.43.4.	Укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы (оформление кабинета, методической документации, наглядных пособий, школьных стендов)	5-100%
7.43.5.	Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности и жизнедеятельности (устные рекомендации для проведения классных часов, оформления пакета методических материалов)	5-100%

7.44. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников информационно - библиотечной службы

7.44.1	За высокую читательскую активность обучающихся	5-100%
7.44.2	За пропаганду чтения как формы культурного досуга учащихся	5-100%
7.44.3	За участие в мероприятиях различного уровня	5-100%
7.44.4	За оформление тематических выставок	5-100%
7.44.5	За систематизацию имеющихся в медиатеке ресурсов на бумажных, аудио-, видео и электронных носителях	5-100%
7.44.6	За пополнение фондов медиатеки в соответствии с потребностями участников образовательного процесса	5-100%
7.44.7	За применение передового опыта деятельности медиатек	5-100%
7.44.8	За комплектование библиотечного фонда учебников и основного фонда, создание электронного каталога штрихкодированием	5-100%
7.44.9	За своевременную и качественную организацию комплектования библиотечного фонда	5-100%
7.44.10	За управление электронным и традиционным библиотечным фондом с поддержкой функционирования библиотечных процессов каталогизации, комплектования, хранения, учета и обслуживания	5-100%
7.44.11	За напряженность, интенсивность, сложность труда и расширение объемов работ	5-100%

7.45. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников информационно-технологической службы (системному администратору, технику, инженеру-системотехнику, учителям информатики)

№ п/п	Показатели критериев	Процент от оклада
7.45.1	Качественный и своевременный контроль работы компьютерного и программного обеспечения	5-100%
7.45.2	Качественное осуществление мероприятий по программной защите информации	5-100%
7.45.3.	За напряженность, интенсивность, сложность труда и расширение объемов работ	5-100%
№ п/п	Показатели критериев	В сумме (руб.)
7.45.3	За техническое сопровождение электронного журнала «ЭлЖур» устанавливается ежемесячная доплата в размере	6 000

7.46. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников административно-хозяйственного отдела (электромонтер, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений)

7.46.1	За качественное и регулярное проведение генеральных уборок	5-100%
7.46.2	За качественную очистку территории учреждения от мусора, опавшей листвы, снега и льда	5-100%
7.46.3	За качественный покос, утилизацию травы и обрезку кустарников и деревьев на территории учреждения.	5-100%
7.46.4	За содержание закрепленного участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами, качественная уборка помещений	5-100%
7.46.5	За оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	5-100%

7.46.6	За качественное обслуживание установок наружного и внутреннего освещения, а также электроприемников, подключенных к групповым линиям с защитными аппаратами на территории учреждения, в служебных помещениях, мастерских	5-100%
7.46.7	За соблюдение правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической защищенности, охраны труда	5-100%
7.46.8	За обеспечение качественной сезонной подготовки обслуживаемого здания к отопительному сезону	5-100%
7.46.9	За качественный ремонт или замена сантехнического оборудования, установленного в учреждении	5-100%
7.46.10	За качественное обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений, высокое качество ремонтных работ	5-100%
7.46.11	За качественные результаты работы по итогам учетных периодов: квартал, полугодие, год, учебный год	5-100%
7.46.12	За качественное проведение текущих ремонтов помещений учреждения (штукатурка, шпаклевка, покраска, укладка кафельной плитки, покрытия пола, замена столярных изделий или их ремонт	500-25 000

**7.47. Критерии эффективности профессиональной деятельности
«Заместителя директора по АХР»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
7.47.	Удовлетворенность работников условиями труда. Состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и материально-психологический климат в трудовом коллективе	6,0
7.41.1	Создание безопасных условий труда	Отсутствие несчастных случаев на производстве в результате нарушения требований охраны труда(отсутствия безопасных условий. Мер по предупреждению несчастных случаев)	3,0
7.47.2	Эффективное использование имущества	Наличие и выполнение программы энергосбережения (в т.ч. соблюдение установленных лимитов потребления, применение энергосберегающих ламп и др.)	7,0

7.47.3		Наличие экономии электро-, тепло-энергии, воды в сравнении с предыдущим периодом(в натуральных показателях) при сопоставимых показателях инфраструктуры и температурного режима	7,0
7.47.4	Организация бесперебойной работы	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту(включая своевременность составления проектно-сметной документации, контроль за выполнением работ)	6,0
7.47.5		Наличие исправных технических средств, систем, приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы (отсутствие замечаний)	7,0
7.47.6	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие (или своевременное устранение нарушений по итогам проверки) предписаний, представлений надзорных и контролирурующих органов (Госпожнадзор, Роспотребнадзор)	3,0
7.47.7	Аналитический подход к планированию работы	Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	6,0
7.47.8	Удовлетворенность работников условиями труда	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	5,0
Максимальное количество:			50,0

Глава 8. Порядок установления доплат и надбавок

1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направленных школой на оплату труда, размера стимулирующей и специальной частей ФОТ.
2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на полгода) или разовыми - по решению управляющего совета школы.
3. Мониторинг качества обучения представляет собой проведение стартовых, промежуточных и итоговых контрольных срезов, организованных службой мониторинга (выплаты производятся по результатам мониторинга два раза в год в случаях, если наблюдается положительная динамика среднего бала, качества обучения или класс показал стабильно высокие результаты) (приложение № 2); стоимость балла для начисления стимулирующих выплат по результатам мониторинга – 1 000 руб.
4. Распределение стимулирующих выплат производится по решению Управляющего совета школы, куда входят представители администрации, педагогического коллектива, родительской общественности, ученического управления, трудового совета работников школы.
5. На основании решения Управляющего совета о согласовании выплат директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах.
6. Система распределения стимулирующих выплат основывается на этапах:
 - самопроектирования педагогической деятельности участниками педагогического процесса и научно-методического сопровождения учителя;
 - независимой общественной экспертизы результатов труда учителя;
 - публичного обсуждения результатов, согласования Управляющим советом школы;
 - издания приказа по школе на основании публичного обсуждения.

Глава 9. Механизм распределения стимулирующих выплат

1. Бухгалтерия в конце каждого месяца на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.
2. Для определения соответствия деятельности педагогического работника школы критериям качества образования применяется методика рейтинговой оценки, утвержденная Управляющим советом школы.
3. Работники школы в конце каждого месяца (до 15 числа) заполняют таблицу «Информация об участии в мероприятиях различных уровней» в электронном виде и на бумажном носителе, с подписью руководителя МО, стоимость одного балла для вычисления - 100 руб. и представляют на рассмотрение в Управляющий совет школы.

Глава 10. Заключительные положения

1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.
2. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные локальные нормативные акты МАОУ СОШ № 31 по оплате труда не применяются).
3. Во всем, что касается оплаты труда и что не предусмотрено настоящим положением следует руководствоваться трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда, о распределении специальной части фонда оплаты труда и о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и фонда стимулирования качества образования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 31 01.01.2022

Содержание критериев премирования педагогических работников, подготовивших победителей олимпиад, конференций, конкурсов

№ п/п	Наименование	Уровень/Место	I место	II место	III место	Диплом, призеры, лауреат	Участие
1	КВН	Региональный	2500	2000	1500	1000	-
		Муниципальный	2000	1500	1000	700	-
2	Олимпиады	Всероссийский	20 000	-	-	10000	3000
		Региональный	10 000	8000	6000	4000	1000
		Муниципальный	7 000	5000	4000	3000	-
		Школьный	300	-	-	100	-
3	Научно-практические конференции	Всероссийский	6000	5000	4000	3 000	1000
		Региональный	5000	4000	3000	2 000	500
		Муниципальный	4000	3000	2500	1 000	300
		Школьный	1000	750	500	-	-
4	Конкурсы	Международный	2500	2000	1500	1000	500
		Всероссийский	2000	1500	1000	800	300
		Региональный	1500	1000	500	500	200
		Муниципальный	1000	500	300	300	100
5	Профессиональные конкурсы	Всероссийский	12 000	11 000	10 000	9 000	5000
		Региональный	10 000	9 000	8 000	7 000	4000
		Муниципальный	8 000	7 000	6 000	5 000	3000
6	Спортивные соревнования, военно-спортивные фестивали	Всероссийский	3000	2500	2000	1500	1000
		Региональный	2500	2000	1500	1000	500
		Муниципальный	2000	1 500	1000	700	300
7	Творческие конкурсы	Всероссийский	5000	4000	3000	1500	500
		Региональный	4000	3000	2000	1000	700
		Муниципальный	3000	2000	1000	500	300
8	Дистанционно-творческие конкурсы, дистанционные олимпиады	Диплом, призер, лауреат				Участие	
		I место		II место	III место		
		500		300	200	-	
		Международный					
		Всероссийский					
Региональный							
Муниципальный							

Выплаты производятся при наличии подтверждающих документов.

к Положению о системе оплаты труда, о распределении специальной части фонда оплаты труда и о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и фонда стимулирования качества образования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 31 01.01.2022

1. Стимулирующие выплаты учителям-предметникам за высокие достижения учащихся по результатам экзаменам итоговой аттестации в форме ЕГЭ.

1. Учителям русского языка и математики (базовый уровень) , у которых 100% выпускников сдали обязательный экзамен в форме ЕГЭ выше установленного Рособрнадзором минимального количества баллов ЕГЭ, подтверждающего освоение выпускником основных общеобразовательных программ среднего (полного) общего образования выплачивать единовременную выплату в размере - 8 000 руб.

2. Считать экзамен по математике профильного уровня экзаменом по выбору с 2016 года.

3. Установить единовременные стимулирующие выплаты учителям русского языка и математики, у которых средние результаты учащихся по 100-балльной шкале выше средних показателей по муниципалитету - 2 000 руб. за каждый класс.

4. Установить стимулирующие выплаты учителям русского языка, у которых есть двойки, в размере

$8000 * p$,

где p - процент успеваемости.

5. Премировать учителей- предметников, учащиеся которых сдают экзамены по выбору в форме ЕГЭ, если 100% выпускников выбравших данный предмет показали результаты выше установленного Рособрнадзором минимального количества баллов ЕГЭ, подтверждающего освоение выпускником основных общеобразовательных программ среднего (полного) общего образования выплачивать единовременную выплату начисляемую по следующей формуле:

$400p * n * m$,

где n - количество учащихся, успешно сдающих экзамен

m - процент успеваемости.

6. Учителям - предметникам, учащиеся которых сдают экзамены в форме ЕГЭ, по результатам попавших в рейтинг лучших школ области (первая десятка), выплачивать премию в размере:

- при достижении результата в 80-89 баллов - 3000 руб.,

- при достижении результата в 90-100 баллов - 5 000 рублей.

7. Учителям - предметникам, учащиеся которых сдают экзамены в форме ЕГЭ, и набрали по отдельным предметам 100 баллов, выплатить премию в размере 3 000 рублей.

2. Стимулирующие выплаты учителям-предметникам за высокие достижения учащихся 9 классов по результатам государственной итоговой аттестации (ГИА) в новой форме.

1. Установить стимулирующие выплаты учителям русского языка и математики, А. у которых 100% выпускников сдали обязательный экзамен в новой форме выше установленного Рособрнадзором минимального количества баллов – 8 000 руб. за каждый класс.

2. Б. у которых есть двойки, но наблюдается положительная динамика по результатам внутришкольных мониторингов (полугодового и итогового) выплата рассчитывается по формуле $8000 * p$, где p - процент успеваемости.

3. Установить единовременные стимулирующие выплаты учителям - предметникам, учащиеся которых сдают экзамены по выбору в новой форме, если 100% выпускников выбравших данный предмет показали результаты выше установленного Рособрнадзором минимального количества баллов по предмету, подтверждающего освоение выпускником основных общеобразовательных программ основного общего образования, в размере выплат начисляемых по следующей формуле:

$300p \cdot n \cdot m$,

где n - количество учащихся, успешно сдающих экзамен
 m - процент успеваемости.

4. Установить единовременные стимулирующие выплаты учителям - предметникам, учащиеся которых сдают экзамены по выбору в традиционной форме в размере выплат начисляемых по следующей формуле:

$200p \cdot n \cdot m$,

где n - количество учащихся, успешно сдающих экзамен
 m - процент успеваемости.

3. Стимулирование педагогического персонала по итогам проведения мониторинга

1. Единовременная стимулирующие выплаты учителям-предметникам за высокие достижения учащихся по результатам проведения промежуточных мониторингов проводить по следующей формуле:

$$S = m \cdot n \cdot p$$

Где m - исходный балл, n - процент качества знаний, p - процент успеваемости.

2. Стимулирующая выплата производится учителям в том случае, если средний балл учащихся больше 3 баллов; если качество знаний в последующем мониторинге не меньше качества знаний в предыдущем.

3. Исходный балл, в зависимости от сложности предмета, считать следующим

Предмет		1-4 класс	5-7 класс	8-9 класс	10 класс	11 класс
Русский язык			3	3	3	
Математика			3	3	4	4
Начальная школа	Русский язык	2				
	Математика	2				
	Чтение и другие предметы	1				
Физика			7 кл. - 2	2	2	3
Химия			7 кл. - 0,5	0,5	0,5	0,5
Биология			0,5	0,5	0,5	0,5
География			1	1	1	
История			1	1	1	1
Физическая культура		1	1	1	1	1
ОБЖ			0,5	0,5	0,5	0,5

4. Считать стоимость одного балла 1000 руб.

к Положению о системе оплаты труда, о распределении специальной части фонда оплаты труда и о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и фонда стимулирования качества образования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 31 01.01.2022

**Информационное сопровождение школьного сайта
и сайтов методических объединений.**

	Описание	Требования	Кол-во баллов
1	Новости для публикации на школьном сайте	Текст сообщения должен составлять не менее пяти предложений, обязательно должны быть указана дата проведения и участники описываемого события. К сообщению прилагаются 2-3 фотографии в формате gif или jpeg. При отправке проведенных классных часов или мероприятий в виде разработанной мультимедийной презентации файл обязательно должен сопровождаться описанием проведенного занятия.	2
2	Статья для публикации на официальном школьном сайте	Текст статьи должен составлять не менее одной страницы формата А4 (шрифт Times New Roman, 12пт, одинарный межстрочный интервал), полностью раскрывать тему, сопровождаться иллюстративным материалом (фотографии), не содержать орфографических и пунктуационных ошибок.	3
3	Разработка урока	При публикации разработанный урок должен включать в себя несколько отдельных файлов: детальный план-конспект урока, сопроводительный наглядный материал (презентация, фотографии, видеofilm), дидактические материалы (тестовые задания, карточки, тесты проверочных и самостоятельных работ). Форматирование документов должно быть выполнено в едином стиле (шрифты, форматирование). При разработке урока учителем должны быть соблюдены основные нормы закона об авторском праве РФ.	4
4	Разработка цикла уроков	Под циклом уроков подразумевается несколько уроков, полностью охватывающих тему, в соответствии с рабочей программой учителя по данному предмету.	5

к Положению о системе оплаты труда, о распределении специальной части фонда оплаты труда и о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и фонда стимулирования качества образования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 31 01.01.2022

1. Стимулирующие выплаты учителям-предметникам за высокие достижения учащихся по результатам экзаменам итоговой аттестации в форме ЕГЭ.

1. Учителям русского языка и математики (базовый уровень) , у которых 100% выпускников сдали обязательный экзамен в форме ЕГЭ выше установленного Рособрнадзором минимального количества баллов ЕГЭ, подтверждающего освоение выпускником основных общеобразовательных программ среднего (полного) общего образования выплачивать единовременную выплату в размере - 8 000 руб.

2. Считать экзамен по математике профильного уровня экзаменом по выбору с 2016 года.

3. Установить единовременные стимулирующие выплаты учителям русского языка и математики, у которых средние результаты учащихся по 100-балльной шкале выше средних показателей по муниципалитету - 2 000 руб. за каждый класс.

4. Установить стимулирующие выплаты учителям русского языка, у которых есть двойки, в размере

$8000 * p$,

где p - процент успеваемости.

5. Премировать учителей- предметников, учащиеся которых сдают экзамены по выбору в форме ЕГЭ, если 100% выпускников выбравших данный предмет показали результаты выше установленного Рособрнадзором минимального количества баллов ЕГЭ, подтверждающего освоение выпускником основных общеобразовательных программ среднего (полного) общего образования выплачивать единовременную выплату начисляемую по следующей формуле:

$400p * n * m$,

где n - количество учащихся, успешно сдающих экзамен

m - процент успеваемости.

6. Учителям - предметникам, учащиеся которых сдают экзамены в форме ЕГЭ, по результатам попавших в рейтинг лучших школ области (первая десятка), выплатить единовременную премию в размере 5 000 рублей.

7. Учителям - предметникам, учащиеся которых сдают экзамены в форме ЕГЭ, и набрали по отдельным предметам 100 баллов, выплатить единовременную премию в размере 3 000 рублей.

2. Стимулирующие выплаты учителям-предметникам за высокие достижения учащихся 9 классов по результатам государственной итоговой аттестации (ГИА) в новой форме.

1. Установить стимулирующие выплаты учителям русского языка и математики, А. у которых 100% выпускников сдали обязательный экзамен в новой форме выше установленного Рособрнадзором минимального количества баллов – 8 000 руб. за каждый класс.

2. Б. у которых есть двойки, но наблюдается положительная динамика по результатам внутришкольных мониторингов (полугодового и итогового) выплата рассчитывается по формуле $8000 * p$, где p - процент успеваемости.

3. Установить единовременные стимулирующие выплаты учителям - предметникам, учащиеся которых сдают экзамены по выбору в новой форме, если 100% выпускников выбравших данный предмет показали результаты выше установленного Рособрнадзором минимального количества баллов по предмету, подтверждающего освоение выпускником основных общеобразовательных программ основного общего образования, в размере выплат начисляемых по следующей формуле: