

Приложение 3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Выборным органом первичной
профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани СОШ № 59
Протокол № _____ от «___» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ г. Астрахани СОШ № 59
_____ О.А. Костюкова
«___» _____ 2022 г.
«документов»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ г. АСТРАХАНИ СОШ № 59

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении положений о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утвержденным постановлением администрации МО «Город Астрахань» от 12.05.16 № 3121 с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением администрации МО «Город Астрахань» от 31.08.16 № 5788, и определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани СОШ № 59 и включает в себя:

- размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- стоимость бюджетной образовательной услуги;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального отраслевого соглашения.

1.3. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором организации и состоит из:

- Положения об оплате труда работников образовательной организации;
- Приложения 1 к Положению об оплате труда работников образовательной организации «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников образовательной организации»;
- Приложения 2 к Положению об оплате труда работников образовательной организации «Положение о компенсационных выплатах работникам образовательной организации»;
- Приложения 3 к Положению об оплате труда работников образовательной организации «Положение о стимулирующих выплатах работникам образовательной организации»;
- Приложения 4 к Положению об оплате труда работников образовательной организации «Положение о премировании работников образовательной организации»;
- Приложения 5 к Положению об оплате труда работников образовательной организации «Положение об оказании материальной помощи работникам образовательной организации»;
- Приложения 6 к Положению об оплате труда работников образовательной организации «Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в образовательной организации».

1.4. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат (невыплат) компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6. Оплата труда работников образовательной организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам организаций до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей

работников образовательной организации и выполнения работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда в образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется на очередной календарный год исходя из объема бюджетных средств на очередной финансовый год, доведенного до организации органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются образовательной организацией самостоятельно.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 60% от фонда оплаты труда образовательной организации,

объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 40% от фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации и состоит из:

- фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее – ФОТпп) – не менее 65% базовой части;
- фонда оплаты труда остальных работников организации (далее – ФОТор), не более 35% базовой части.

К остальным работникам образовательной организации относятся:

- иные категории педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования и др.);
- административно-управленческий персонал (руководители, их заместители, руководители структурных подразделений и др.);
- учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал (лаборант, бухгалтер, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
- младший обслуживающий персонал (уборщики, дворники, сторожа, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания и др.).

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала данная экономия направляется на

увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогический процесс.

2.2.1. ФОТпп состоит из общей части (далее – ФОТо) и специальной части (далее – ФОТс).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60% от ФОТпп.

Объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40% ФОТпп и направляется на выплату компенсационных доплат и повышающих коэффициентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

2.2.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося (СБОУ), учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа».

Стоимость одного ученико-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается образовательной организацией самостоятельно на начало учебного года в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (ФОТо).

Стоимость бюджетной образовательной услуги (СБОУ) в образовательной организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{СБОУ} = \frac{\text{ФОТо}}{a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11} \times Ki$$

где:

- СБОУ – стоимость бюджетной образовательной услуги;
- ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в месяц;
- a1 – количество обучающихся в первых классах;
- a2 – количество обучающихся во вторых классах;
- a3 – количество обучающихся в третьих классах;
- ...
- a11 – количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- v1 – количество часов по учебному плану в первом классе в неделю;
- v2 – количество часов по учебному плану во втором классе в неделю;
- v3 – количество часов по учебному плану в третьем классе в неделю;
- ...
- v11 – количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе в неделю;
- Ki – коэффициент индексации заработной платы.

2.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации, за исключением указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, состоит из:

- должностных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении 1 к настоящему Положению, и Положением об оплате труда работников образовательной организации, являющимся приложением к Коллективному договору образовательной организации.

3.2. Ставка заработной платы (должностной оклад) педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается на начало учебного года по следующей формуле:

$$O = \text{СБОУ} \times Y \times \text{Чаз}, \text{ где:}$$

O – оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

СБОУ – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Y – фактическая численность обучающихся по предмету в каждом классе.

При делении класса на группы численность обучающихся определяется следующим образом:

- если средняя наполняемость по образовательной организации более 25 человек в классе, то учитывается количество обучающихся – 25 человек в классе;
- если средняя наполняемость по образовательной организации менее 25 человек в классе, то учитывается фактическая средняя наполняемость по образовательной организации.

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе.

Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий образовательный процесс, ведет несколько предметов в классе (нескольких классах), то его оклад рассчитывается как сумма педагогической нагрузки по каждому предмету и классу.

В случае организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану оплата труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, производится следующим образом:

Оинд = Сбоу x Уинд x Чаз x Кинд, где:

- Оинд – оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;
- Сбоу – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
- Уинд – фактическая численность обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;
- Чаз – количество часов по предмету по индивидуальному учебному плану;
- Кинд – повышающий коэффициент при организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану и рассчитывается по формуле:

$$\text{Кинд} = \frac{1/\text{б} \times \text{в}}{\text{СБОУ}}, \text{ где:}$$

- СБОУ – стоимость бюджетной образовательной услуги;
- б – количество педагогических часов на ставку;
- в – должностной оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определенный в приложении 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются образовательной организацией самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников образовательной организации устанавливается путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.4. Оплата труда работников образовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.6. Работникам образовательной организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат бюджетным ассигнованиями, выделенными на оплату труда, как правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в образовательной организации (далее – комиссия) в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По решению комиссии работнику может быть уменьшен ранее установленный повышающий персональный коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителя образовательной организации.

3.6.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,50 – при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,25 – при наличии первой квалификационной категории.

3.6.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в

отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5:

№	Основание	Должность	Коэффициент
1.	За сложность и напряженность работы в условиях превышения плановой наполняемости и двухменного режима школы	Педагог-психолог	0,1-1,5
		Социальный педагог	0,1-1,5
		Учитель	0,1-0,3
		Библиотекарь	0,1-0,5
2.	За высокую сложность и ответственность работы с детьми «группы риска» и неблагополучными семьями вне школы	Социальный педагог	0,1-1,3
		Педагог-психолог	0,1-1,5
		Учитель	0,1-1,2
3.	За высокую степень важности и ответственности работы с документами строгой отчетности	Секретарь	0,3-1,5
		Бухгалтер	0,3-1,5
4.	За высокую степень самостоятельности и ответственности в работе с библиотечным фондом	Библиотекарь	0,1-1,5
5.	За особый режим работы, высокую степень самостоятельности и ответственности в связи с обеспечением бесперебойной и безаварийной работы инженерно-технических систем жизнеобеспечения	Рабочий КОЗ	0,3-1,5
6.	За высокий уровень профессионализма, самостоятельности и ответственности в организации финансово-хозяйственной деятельности в условиях модернизации	Бухгалтер	0,1-1,7
7.	За высокую степень ответственности и самостоятельности в организации внеурочной деятельности, направленной на удовлетворение образовательных потребностей учащихся	Учитель	0,15-1,2
8.	За высокий уровень профессиональной подготовленности	Учитель	до 0,4
9.	За высокий уровень профессиональной подготовленности, сложности и важности работы по военно-патриотическому воспитанию школьников	Педагог-организатор ОБЖ	0,1-1,5

10.	Особый режим работы в связи с высокой степенью занятости учебных помещений, массовым пребыванием людей на убираемых площадях	УСП	0,1-1,1
-----	--	-----	---------

3.7. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и виды выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера, установленным Положением о компенсационных выплатах работникам образовательной организации (приложение 2) и коллективным договором.

3.8. В целях поощрения работников выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам образовательной организации (приложение 3) и коллективным договором.

Порядок, условия и размеры премирования устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением о премировании работников образовательной организации (приложение 4). Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.9. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливается Положением об оказании материальной помощи работникам образовательной организации (приложение 5).

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, ежегодно на начало календарного года.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя образовательной организации устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя образовательной организации исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = O_{ср. зар. плата раб.} \times K_{му}$ где:

- $O_{рук.}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;
- $O_{ср. зар. плата раб.}$ – размер средней заработной платы работников образовательной организации.

Средняя заработная плата работников образовательной организации определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 3 августа (без учета внешних совместителей).

При расчете средней заработной платы работников образовательной организации учитывается заработная плата работников (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников образовательной организации (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы работников образовательной организации осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

$K_{му}$ – коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителей образовательной организации в соответствии с приложением 4.

4.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации в случае реконструкции, капитального ремонта, приостановки деятельности образовательной организации на срок более одного года сохраняется в размере, установленном до начала ремонта (реконструкции, приостановки деятельности).

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в образовательной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации в пределах фонда оплаты образовательной организации, утвержденного на текущий финансовый год.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя.

Руководитель образовательной организации может по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера в диапазоне 0,1-0,7:

№	Основание	Должность	Коэффициент
1.	За высокую степень самостоятельности и ответственности работы по обеспечению ГИА	Зам. директора	0,1-0,2
2.	За высокую степень важности и сложности работы по модернизации системы образования	Зам. директора	0,1-0,2
3.	За сложность и напряженность работы в условиях превышения плановой наполняемости и двухсменного режима школы	Зам. директора	0,1-0,3
4.	За высокую сложность и ответственность работы с детьми «группы риска» и неблагополучными семьями вне школы	Зам. директора	0,1-0,2
5.	За высокую степень самостоятельности и ответственности в обеспечении бесперебойной и безаварийной работы инженерно-технических систем жизнеобеспечения	Зам. директора по ОТ и ТБ	0,4-0,6
9.	За высокий уровень профессионализма, самостоятельности и ответственности в организации финансово-хозяйственной деятельности в условиях модернизации	Главный бухгалтер	0,3-0,7

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации,

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера организации) не должен превышать пятикратного размера.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителями образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

5.3. В штатном расписании организации указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ г. Астрахани
СОШ № 59

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам для работников
образовательной организации

Квалификационн ые уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руб.)
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификаци- онный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9590
3 квалификаци- онный уровень	педагог-психолог, воспитатель, методист,	9660
4 квалификацион ный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания учитель-логопед педагог-библиотекарь	9800
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	библиотекарь	9329
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификаци- онный уровень	делопроизводитель секретарь-машинистка	6469
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификаци- онный уровень	лаборант	6940
2 квалификаци- онный уровень	Заведующий хозяйством	7161
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификаци- онный уровень	Бухгалтер Специалист по кадрам Экономист	8808
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня		

1 квалификаци- онный уровень	Уборщик служебных помещений Дворник Садовник Сторож (вахтер) Гардеробщик Кубовщик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	6074
---------------------------------	---	------

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, оплата труда которым осуществляется в соответствии с пунктом 3.2. Положения об оплате труда, ставка заработной платы, должностной оклад (оклад) устанавливается исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени, не ниже 9800 рублей.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утвержденным постановлением администрации МО «Город Астрахань» от 12.05.16 № 3121, и определяет порядок, условия и размеры компенсационных выплат работникам образовательной организации в целях усиления связи заработной платы с объемами и результативностью труда, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников к повышению качества образовательного процесса.
2. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
3. Виды выплат компенсационного характера.
 - 3.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, иными нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами образовательной организации и трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются.
 - 3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются:
 - 3.2.1. За осуществление образовательной деятельности непосредственно с детьми с ограниченными возможностями здоровья при реализации адаптированной образовательной программы, обеспечивающей коррекцию нарушений здоровья, – 15-20 процентов.
 - 3.2.2. За осуществление образовательной деятельности по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего

образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану – до 20 процентов.

3.2.3. За дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

– проверка письменных работ – до 15 процентов,

в том числе:

по русскому языку и литературе – до 15%,

по математике, информатике – до 10%,

в начальных классах – до 10%,

по физике, химии, географии, биологии, английскому языку, истории – до 5%.

– заведование кабинетом – до 15 %.

4. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавки компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией) в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, и в соответствии с настоящим Положением.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образований организаций города Астрахани, утвержденным постановлением администрации МО «Город Астрахань» от 12.05.16 № 3121, и определяет порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам образовательной организации в целях усиления связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

2. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год.
Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;
- соответствие уставным задачам образовательной организации;
- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера при достижении которых данные выплаты производятся.

3. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом образовательной организации с учетом решения комиссии, созданной в соответствии с Положением о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в образовательной организации (далее – комиссия) в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) и представители работодателя.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организаций в виде процентных надбавок (коэффициентов) или фиксированных выплат и в пределах фонда оплаты труда.

5. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1. При наличии почетного звания педагогическому работнику устанавливается выплата стимулирующего характера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание «Народный» - до 30%;
- за почетное звание «Заслуженный» - до 20%;
- за звание «Почетный работник» («Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ») - до 10%.

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за наличие почетного звания устанавливаются по одному из названных оснований, имеющему большее значение.

5.2. За интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников устанавливаются распорядительным актом образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников).

5.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательной организации выплачивается вознаграждение в размере 1000 рублей в месяц. Дополнительно к указанной выплате выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства и в 2 и более классах

5.4. За выполнение функций неосвобожденного председателя выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается доплата в размере 20% к окладу (должностному окладу) работника.

5.5. Педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, являющимся молодыми специалистами, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата к окладам (ставкам заработной платы) в следующем диапазоне:

- за первый год работы - до 40%;
- за второй год работы - до 30%;

- за третий год – до 20%.

Указанная выплата производится молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с образовательной организацией в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования на срок не менее 3-х лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности в образовательную организацию.

Статус молодого специалиста продлевается на срок до трех лет в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты диссертации.

5.6. Педагогическим работникам при наличии финансовых средств и решения комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат по их осуществлению в конкретном учебном году могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты к окладам (ставка заработной платы):

№ п /п	Перечень стимулирующих выплат	Размер
1.	За педагогический стаж:	
	от 5 до 10 лет	до 10 %
	от 10 до 20 лет	до 20 %
	от 20 лет и более	до 30 %
2.	За высшее образование работников, непосредственно осуществляющим образовательный процесс	до 5 %
3.	Классным руководителям за мониторинг результативности воспитательной работы класса	до 1500 рублей

5.7. Критерии оценки деятельности работников образовательной организации:

5.7.1. Критерии оценки эффективности деятельности учителя

I. Уровень усвоения образовательных программ			
№	Показатели	Расчет показателей (шкала, баллы +)	Примечания
1.	Абсолютная успеваемость по предмету	1 балл – равно среднему по школе 2 балла – выше среднего по школе	Предметы, для которых не предусмотрена внешняя оценка результативности (физическая культура, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ) по п. 1-3, 5-14 не оцениваются
2.	Динамика абсолютной успеваемости по предмету	0 баллов – отрицательная динамика 1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
3.	Качественная успеваемость по предмету	1 балл – равно среднему по школе 2 балла – выше среднего по школе	В том числе физическая культура, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ
4.	Динамика качественной успеваемости	0 баллов – отрицательная динамика 1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
5.	Результаты степени обученности на «4» и «5», без учета детей, обучающихся в классах компенсирующего обучения	1 балл – 45-74% 2 балла – от 75%	
6.	Динамика количества обучающихся, повысивших итоговую отметку по предмету	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
7.	Результаты административного контроля (абсолютная успеваемость)	1 балл – подтверждение 2 балла – выше итоговых отметок	
8.	Результаты административного контроля (качественная успеваемость)	1 балл – подтверждение 2 балла – выше итоговых отметок	
9.	Результаты государственной (итоговой) аттестации 9-х классов	1 балл – подтверждение 2 балла – выше итоговых отметок	
10.	Динамика качественных показателей государственной (итоговой) аттестации 9-х классов	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
11.	Результаты государственной (итоговой) аттестации 9-х классов	3 балла – равно среднему по городу 5 баллов – выше среднего по городу (более 2 выпускников) 1 балл – равно или выше среднего по городу, если сдавали 1-2 выпускника	

12.	Количество обучающихся, сдавших экзамен по выбору в период государственной (итоговой) аттестации в 9 и 11 классах	1 балл – до 5 человек (включительно) 2 балла – до 15 человек, 3 балла – 100%.	
13.	Результаты государственной (итоговой) аттестации 11-х классов	3 балла – равно среднему по городу 5 баллов – выше среднего по городу (более 2 выпускников) 1 балл – равно или выше среднего по городу, если сдавали 1-2 выпускника	
14.	Динамика качественных показателей государственной (итоговой) аттестации 11-х классов	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	Предметы физическая культура, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ
15.	Успеваемость по предмету 100%	1 балл	
16.	Участие школьников в муниципальном этапе всероссийской олимпиады	0,5 балла – участвовали	
17.	Победы школьников в муниципальном этапе всероссийской олимпиады	1 балл – 4-10 места 2 балла – 2-3 места 3 балла – 1 место	За каждого победителя
18.	Участие школьников в предметных олимпиадах (очное, заочное)	0,5 – участвовали заочно, 1 балл – участвовали очно	Не более 1,5 баллов по всем показателям в сумме
19.	Наличие победителей очных олимпиад	1 балл – муниципальный, региональный уровень 2 балла – всероссийский, международный уровень	1-3 места, за каждого победителя
20.	Наличие победителей заочных олимпиад, конкурсов «Кенгуру», «Русский медвежонок», «Золотое руно», «Пегас», «Британский бульдог» и т.д.	По 1 баллу за каждое мероприятие	Независимо от количества участников
21.	Участие школьников в творческих конкурсах, конференциях, социальных проектах и соревнованиях, не учтенных выше	0,5 балла – участвовали (независимо от количества участников)	За каждое мероприятие, но не более 5 баллов (учитывается одному учителю)
22.	Наличие победителей и призеров в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, социальных проектах и соревнованиях, не учтенных	0,5 баллов – школьный уровень 1 балл – муниципальный, региональный уровень	За каждое мероприятие, но не более 5 баллов, 1 проект учитывается 1 раз.

выше	2 балла – всероссийский, международный уровень	Школьная олимпиада не учитывается
II. Создание условий эффективной образовательной деятельности		
23. Уровень квалификации		
высшая категория	2 балла	
первая категория	1 балл	
24. Выполнение учебного плана в полном объеме	1 балл	
курсы ПК без отрыва от УП на 50%	1 балл	
на 100%	2 балла	
получение ВО без отрыва от УП на 50%	1 балл	
на 100%	2 балла	
25. Консультации к экзаменам	1 балл – русский язык, математика, 0,5 балла – другие предметы	По расписанию, факт
26. КОД	1 балл	По расписанию, факт
27. Дополнительные занятия с отстающими	1 балл	По расписанию, факт
28. Работа по всеобучу (обход микроучастка, возвращение детей в школу, организация оптимального продолжения обучения)	0,25-1 балл	В зависимости от количества детей
29. Состояние и организация работы кабинета	1-3 балла	по итогам смотр-конкурса
30. Соблюдение требований безопасности, в т.ч. отсутствие травматизма	0,5-1 балл	
31. Наполняемость классов	0,25-1 балл – превышает среднюю наполняемость классов в школе	В зависимости от количества часов, наполняемости классов
32. Качество уроков (знание предмета, организация урока, выбор средств, методов и технологий обучения, достижение целей, внедрение новых технологий)	0,5-3 балла	По материалам ВШК, отзывам участников ОО
33. Соблюдение педагогом исполнительской дисциплины	1 балл – отсутствие замечаний	
34. Соблюдение дисциплины учениками	1 балл – отсутствие замечаний	На уроках
35. Дневник.ру		
Выставление оценок ежедневно	1 балл	
+ Домашнее задание	1 балл	
III. Рабочая документация учителя		
36. Классные журналы	1 – замечания отсутствуют	

37.	Тетради учеников	1 – выполнение требований ЕОР 1 – своевременность и качество проверки	Да-нет (без процентных соотношений)
38.	Система планирования уроков (по результатам ВШК)	0-2 балла	
	III. Востребованность педагога, вклад в работу по достижению общих целей, формирование общественного лица школы		
39.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	1-3 балла	По решению комиссии в зависимости от объемов работы
40.	Руководство профессиональным сообществом	1 – творческой группой 2 – МО	
41.	Работа по темам самообразования	1 балл – материалы в базе, 2 – публичный отчет о результатах	
42.	Руководство общешкольными проектами (КОД, «Дневник.ру», ДЮП, ЮИД, КВН, «Что? Где? Когда?» и др.)	0,25-1 балл	По факту
43.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п. (очно)	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный, региональный уровни	
44.	Оперативное и качественное выполнение значимых поручений администрации (работа с базой ОГЭ, сайтом, техобслуживание общешкольных мероприятий, городские массовые мероприятия и т.д.)	0,25-5 баллов	В зависимости от содержания и результатов
45.	Качественное ведение общешкольной документации		
46.	Участие в организации ГИА9	0,25-1 балл	
	организатором	0,25 балла	При отсутствии замечаний
	экспертом	0,5 баллов	
47.	Публикации в журналах, научных сборниках	0,5 баллов	Не более 2 баллов в сумме
	IV. Качество работы классного руководства		
48.	Сохранение контингента	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
49.	Динамика качества обучения по итогам четверти	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
50.	Состояние учебников	0-2 балла	По данным библиотеки
51.	Своевременное и качественное ведение документации	0,25 – личные дела 0,25 – договора с родителями	

		0-1 – документы классного руководителя	
52.	Классные журналы	1 – замечания отсутствуют	
53.	Дневники	1 – замечания отсутствуют	
54.	Своевременное и качественное представление информации, аналитических материалов	0,5-1 балл	
55.	Коллективные достижения учащихся класса в очных конкурсах, соревнованиях, социально значимых проектах, акциях и т.д. (наличие грамот, дипломов и т.д.)	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный, региональный уровни	Учитываются достижения команды, не совокупность достижений учащихся
56.	Охват учащихся дополнительным образованием	0,5 баллов – 25-50% 1 балл – 50-80% 2 балла – 80-100%	
57.	Результативность работы по профилактике правонарушений	0,5 балла – стабильность 1 балла – положительная динамика	Не поставлены вовремя на учет – минус 1 балл за 1 ребенка
58.	Результативность работы по профилактике неуспеваемости	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
59.	Результативность работы по профилактике пропусков уроков без уважительной причины	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
60.	Соблюдение правил внутреннего распорядка учащимися (отсутствие замечаний за опоздания, форму, сменную обувь, поведение и др.)	1 балл – отсутствие замечаний	
61.	Организованное передвижение по школе учащихся начальных классов (на уроки, в столовую, к выходу) при организации уроков учителями физической культуры.	1 балл – при отсутствии замечаний	
62.	Исполнение обязанностей по организации питания	0-3 балла	От численности охваченных
63.	Посещаемость родителями родительских собраний	1 балл – от 80 до 100% 2 балла – 100%	Отсутствие представителя на обязательном мероприятии – минус 0,5 балла
64.	Эффективность работы с родителями (своевременное доведение до сведения необходимой информации, проведение бесед, согласование действий и т.д.)	0-2 балла	При наличии писем, протоколов
65.	Пропаганда передового опыта воспитательной работы (очно)	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный,	

		региональный уровень	
66.	Наличие организованного дежурства по школе	1 – в полном объеме 2 – в полном объеме с организацией занятости учеников	
67.	Подготовка и организация итоговой аттестации выпускников	1 – систематическая работа	

4.6.2. Критерии оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала, связанного с организацией УВП

№	Параметры оценки	Оценка	Примечание
Эффективность процесса обучения			
1.	Динамика абсолютной успеваемости по русскому языку и математике	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	По пунктам 1-13 сравнение за 2 предыдущих года
2.	Динамика абсолютной успеваемости по другим курируемым предметам	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	По пунктам 2, 4 без учета предметов, для которых не предусмотрена внешняя оценка
3.	Динамика качественной успеваемости по русскому языку и математике	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
4.	Динамика качественной успеваемости по другим курируемым предметам	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
5.	Результаты административного контроля (абсолютная успеваемость по русскому языку, математике, физической культуре с учетом групп здоровья и норм ГТО)	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	При наличии справок
6.	Результаты административного контроля (качественная успеваемость по русскому языку, математике, физической культуре по нормам ГТО)	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	При наличии справок
7.	Динамика качественных показателей государственной (итоговой) аттестации 9-х классов по русскому языку и математике	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
8.	Динамика качественных показателей государственной (итоговой) аттестации 9-х классов по другим курируемым предметам	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
9.	Результаты государственной (итоговой) аттестации 9-х классов	3 балла – равно среднему по городу 5 баллов – выше среднего по городу	По каждому предмету (плюсуется)

		(более 2 выпускников) 1 балл – равно или выше среднего по городу, если сдавали 1-2 выпускника	
10.	Количество обучающихся, сдавших экзамен по выбору в период государственной (итоговой) аттестации в 9 и 11 классах	0,5 баллов – до 5 человек (включительно) 2 балла – 6-15 человек, 3 балла – от 16 чел. до 100%	При отсутствии не сдавших экзамен учеников, предметы плюсятся
11.	Динамика качественных показателей государственной (итоговой) аттестации 11-х классов по русскому языку и математике	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
12.	Динамика качественных показателей государственной (итоговой) аттестации 11-х классов по другим предметам	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	Средний показатель качества
13.	Результаты государственной (итоговой) аттестации 11-х классов	3 балла – равно среднему по городу 5 баллов – выше среднего по городу (более 3 выпускников) 1 балл – равно или выше среднего по городу, если сдавали 1-3 выпускника	По каждому предмету (плюсуются)
14.	Отсутствие одной оценки «3» среди более высоких	1 балл	По совокупности предметов
15.	Успеваемость по предметам, не подлежащим внешней оценке	1 балл – 100%	
16.	Повторный год обучения	1 балл – отсутствие	
17.	Сохранение контингента	1 балл – положительная динамика 2 балла – стабильность	Уменьшение количества выбывших по сравнению с предыдущим годом – положительная динамика; отсутствие выбывших – стабильность.
18.	Победы школьников в муниципальном этапе всероссийской олимпиады	1 балл – 4-10 места 2 балла – 1-3 места	За каждого победителя Пункты 16-19 учитываются за предыдущий год.
19.	Наличие победителей очных олимпиад	1 балл – муниципальный,	Не более 3 баллов

20.	Наличие победителей заочных олимпиад, конкурсов «Кенгуру», «Русский медвежонок», «Золотое руно», «Пегас» и т.д.	региональный уровень 1 балл	Не более 3 баллов
21.	Наличие победителей в очных творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, играх, социальных проектах и соревнованиях	1 балл – муниципальный, региональный уровень 2 балла – всероссийский, международный уровень	Не более 3 баллов 1 проект учитывается 1 раз
22.	Эффективность планирования	Система руководства и контроля	
23.	Системность и качество внутришкольного контроля	0 баллов – планы не исполняются 1 балл – исполняются 2 балла – исполняется, независимо от непредвиденных задач 1 балл – ВШК исполняется 2 балла – ВШК исполняется с последующим контролем решений и публичным обсуждением	При наличии справок, протоколов
24.	Систематичность и качество ведения комплексного электронного мониторинга, баз данных по курируемым направлениям (качества образования, ГИА, квалификации персонала, социального состава учащихся и их семей и т.п.)	1 балл – наличие базы 2 балла – наличие базы и аналитических справок	Минимум – за 3 года При наличии базы в рабочем доступе для других сотрудников
25.	Качественная организация работы общественных органов управления и комиссий (методического совета, ППМК, родительского комитета, совета по профилактике правонарушений и безнадзорности школьников, комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ и т.п.)	1 балл – заседания проведены по плану 2 балла – завершена работа по принятым решениям	При наличии протоколов, учитывается каждый орган (плюсуются)
26.	Эффективность дежурства	1 балл – дежурство организовано в течение всей смены, планы выполнены без происшествий 2 балла – дежурство организовано, решены непредвиденные	2 балла при наличии служебных записок

		управленческие задачи	
27.	Своевременная и качественная подготовка проектов приказов, отчетов, писем, выступлений на заседаниях коллегиальных органов по курируемому вопросам	1 балл – наличие	Учитывается каждое направление деятельности по функционалу
28.	Ежемесячный публичный анализ планов и результатов деятельности по курируемому направлению.	1 балл – наличие	
29.	Выполнение учебного плана, своевременная корректировка расписания уроков, организация замещения	1 балл – замещение в полном объеме (до 25% УП в классе) 2 балла – замещение в полном объеме (26- 50% УП) 3 балла – замещение в полном объеме (51-100% УП)	При наличии утвержденного расписания
30.	Выполнение планов внеурочной (в том числе по ФГОС) деятельности, расписание, организация замещения	1 балл – занятия проведены в полном объеме 2 балла – проведены в полном объеме с организацией замещения	При наличии утвержденного расписания
31.	Эффективность профилактической работы по предупреждению пропусков уроков без уважительной причины	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	При наличии справок учитывается 1 раз в четверть
32.	Динамика правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	При наличии справок учитывается 1 раз в четверть
33.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего заместителя без освобождения от основной работы	1 балл – элементы замещения 2 балла – до 50% функций	
34.	Участие в организации ГИА учащихся на уровне города, работа экспертом при проведении аккредитации, другая работа на площадках муниципального и регионального уровней	1 балл за каждый вид деятельности	
35.	Оперативное и качественное выполнение значимых поручений руководителя	0,25-3 балла	В зависимости от содержания и результатов
36.	Соблюдение дисциплины труда	1 балл – замечания отсутствуют	
37.	Соблюдение исполнительской дисциплины	1 балл – замечания отсутствуют 2 балла – без замечаний организованы сотрудники	

38.	Положительная оценка деятельности по результатам проверок, внешней оценки качества деятельности	0-5 баллов	В зависимости от содержания и результатов
39.	Организация мероприятий муниципального, регионального и федерального уровней на базе школы	1 балл – муниципальный уровень 2 балла – региональный и федеральный уровень	За каждое мероприятие
Работа с документами			
40.	Своевременность и качество подготовки образовательных программ	0 баллов – не укомплектованы РП, нет электронных версий 1 балл – имеются в полном объеме 2 балла – соответствуют всем нормам и требованиям	Учитывается комплект программ по всем курируемым предметам в совокупности
41.	Разработка и эффективность реализации программы развития	0,5 баллов – отдельные мероприятия 1 балл – ведется по плану	При наличии плана
42.	Контроль состояния классных журналов	0,5 баллов – отдельные мероприятия 1 балл – ведется в плановом порядке	При наличии справок
43.	Динамика нарушений при заполнении классных журналов	1 балл – стабильность	При наличии справок
44.	Контроль состояния дневников учащихся	2 балла – положительная динамика 0,5 баллов – отдельные мероприятия 1 балл – ведется в плановом порядке	При наличии справок
45.	Динамика нарушений при проверке дневников	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	При наличии справок
46.	Контроль состояния электронных версий журналов и дневников	0,5 баллов – отдельные предметы, классы, учителя 1 балл – комплексно	При наличии справок
47.	Своевременная и качественная подготовка статистических отчетов, предоставление справочной информации в органы управления образованием	1 балл – без замечаний	
48.	Разработка новых видов документов, вводимых	1 балл – новые виды отчетности	

	нормативными актами или распоряжениями вышестоящих организаций	2 балла – многостраничные документы 3 балла – пакет документов, согласованный с органами надзора
Личные достижения		
49.	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства, распространение опыта работы	1 балл – муниципальный, региональный уровень 2 балла – федеральный, международный уровень
50.	Публикации	0,5 баллов

4.6.3. Критерии оценки эффективности административно-управленческого персонала, связанного с организацией финансово-хозяйственной деятельности

№	Параметры оценки	Оценка	Примечание
1.	Эффективность планирования	1 балл – исполняются 2 балла – исполняются с привлечением сторонних организаций	
2.	Систематичность и качество ведения комплексного электронного мониторинга, баз данных по курируемым направлениям	1 балл – наличие базы 2 балла – наличие базы и аналитических справок	
3.	Уровень освоения бюджетных ассигнований	1 балл – освоены на 90% 5 баллов – освоены на 100%	
4.	Экономия ресурсов жизнеобеспечения, средств	1-3 балла	
5.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств	1 балл	
6.	Эффективность работы по исполнению договоров	1 балл	
7.	Эффективность работы по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1 балл – отсутствие замечаний	
8.	Организация эффективного взаимодействия со службами надзора и контроля	1 балл – без замечаний	
9.	Положительная оценка деятельности по результатам проверок, внешней оценки качества деятельности	0-5 баллов	
10.	Эффективность управления персоналом	0 баллов – есть замечания к персоналу	

			1 балл – нет замечаний к персоналу	
11.	Участие в работе общественных органов управления и комиссий школы, качественная подготовка экспертно-аналитических материалов		1 балл	
12.	Организационное участие в проведении общешкольных мероприятий, мероприятий муниципальной администрации		1 балл за каждое мероприятие	
13.	Эффективность дежурства		1 балл – организовано в течение всей смены, планы выполнены 2 балла – дежурство организовано, решены непредвиденные управленческие задачи	При наличии служебных записок
14.	Разработка новых видов документов, вводимых нормативными актами или распоряжениями вышестоящих организаций		1 балл – новый вид отчетности 2 балла – многостраничные документы 3 балла – многостраничные документы со схемами и согласованиями в надзорных органах	
15.	Своевременная и качественная подготовка отчетов, писем, проектов приказов, справок, предоставление информации в органы управления образованием		до 10 баллов	По каждому направлению функционала
16.	Соблюдение дисциплины труда		1 балл – замечания отсутствуют	
17.	Соблюдение исполнительской дисциплины		1 балл – замечания отсутствуют 2 балла – без замечаний организованы сотрудники	
18.	Оперативное и качественное выполнение значимых поручений руководителя		0,25-5 балла	В зависимости от содержания и результатов
19.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы		1 балл – элементы замещения 2 балла – до 50% функций	
20.	Качество организации горячего питания, контроль работы пищеблока		1 балл – без замечаний	
21.	Отсутствие травматизма		1 балл	
22.	Динамика развития материально-технической базы		1 балл – стабильность 2 балла – положительная	
23.	Динамика выполнения требований пожарной безопасности.		1 балл – стабильность	

24.	Динамика выполнения требований электробезопасности.	2 балла – положительная 1 балл – стабильность	
25.	Динамика обеспечения медицинского обслуживания	2 балла – положительная 1 балл – стабильность	
26.	Динамика состояния пришкольной территории, ограждения	2 балла – положительная 1 балл – стабильность	
27.	Динамика состояния спортивных сооружений, материальной базы физической культуры	1 балл – стабильность 2 балла – положительная	
28.	Своевременное устранение аварийных ситуаций, разрешение чрезвычайных ситуаций	1 балл – стабильность 2 балла – положительная	В зависимости от объемов
29.	Подготовки и организации ремонтных работ (в зависимости от объемов)	1 балл за каждое событие	
30.	Обеспечение открытости деятельности школы, работа на электронных площадках	0-3 балла	
31.	Состояние документов по охране труда и ТБ	1 балл за каждую площадку	
32.	Состояние документов по ГО и ЧС	1 балл – имеются замечания 2 балла – без замечаний	
33.	Обеспеченность материальными запасами, СИЗ	1 балл – имеются замечания 2 балла – без замечаний	
34.	Динамика эстетического состояния школы	1 балл – имеются замечания 2 балла – имеются в полном объеме	
35.	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	1 балл – стабильность 2 балла – положительная	
36.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	до 10 баллов	
37.	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	до 10 баллов	
38.		до 10 баллов	

	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов		
39.	За интенсивность и достижение высоких производственных показателей	до 10 баллов	

4.6.4. Критерии оценки деятельности педагогических работников, не относящихся к основному персоналу

№	Параметры оценки	Оценка	Примечание
1.	Эффективность планирования	1 балл – исполняются 2 балла – исполняются с привлечением сторонних организаций	
2.	Систематичность и качество ведения комплексного электронного мониторинга, баз данных по курируемым направлениям	1 балл – наличие базы 2 балла – наличие базы и аналитических справок	
3.	Своевременное и качественное подготовка писем, отчетов, предоставление информации	1 балл – отсутствие замечаний	
4.	Динамика профилактической работы по предупреждению противоправного поведения	1 балл – стабильность 2 балла – положительная	
5.	Эффективное решение социальных проблем учащегося в сотрудничестве со службами и организациями	1 балл	
6.	Разработка новых видов документов, вводимых нормативными актами или распоряжениями вышестоящих организаций	1 балл – новый вид отчетности, локальные акты 2 балла – многостраничные, в т.ч. с согласованиями в надзорных органах	
7.	Динамика показателей результативности по направлениям работы	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
8.	Оценка деятельности по результатам проверок	1 балл – отсутствие замечаний	
9.	Качественная работа с учащимися по внутришкольному учету	1 балл	
10.	Участие в социально значимой деятельности	0,25-3 балла	
11.	Организация летнего отдыха, летней занятости учащихся,	1 балл	

	прохождения летней практики			
12.	Организация занятости детей в каникулярный период	1 балл		
13.	Соблюдение требований охраны труда, предупреждение травматизма	1 балл		
14.	Соблюдение дисциплины труда	1 балл – отсутствие замечаний		
15.	Соблюдение исполнительской дисциплины	1 балл – отсутствие замечаний		
16.	Коммуникативная культура	1 балл – жалобы отсутствуют		-1 балл – имеются обоснованные жалобы
17.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	1-3 балла		в зависимости от объемов работы
18.	Участие в работе общественных органов управления и комиссий школы, подготовка экспертно-аналитических материалов	1 балл		
19.	Организационное участие в проведении общешкольных мероприятий, мероприятий муниципального уровня	1 балл		
20.	Эффективность дежурства	0,5 баллов – дежурство по расписанию 1 балл – по расписанию с привлечением к дополнительному дежурству		
21.	Организация эффективного взаимодействия со службами надзора и контроля	1 балл – без замечаний		
22.	Повышение квалификации, работа по темам самообразования	0,5 баллов – наличие работы 1 балл – публичный отчет о результатах		
23.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	1 балл		
24.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный, региональный уровни 3 балла – федеральный, международный		
25.	Публикации в журналах, научных сборниках	0,5 баллов		

26.	Качественное ведение общешкольной документации	0,25-1 балл	
27.	Участие в организации ГИА, в жюри конкурсов, в МО города	0,25 балла	
28.	Динамика охвата учащихся дополнительным образованием	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
29.	Динамика уровня тревожности, агрессивности школьников	1 балл – снижение	
30.	Динамика консультативной работы с родителями (законными представителями)	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
31.	Динамика работы по профилактике пропусков уроков	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
32.	Динамика работы по профилактике неуспеваемости	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
33.	Плановые нововведения	0,5-2 балла	

4.6.5. Критерии оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала

№	Параметры оценки	Оценка	Примечание
1.	Эффективность планирования	1 балл – исполняются 2 балла – исполняются с привлечением сторонних организаций	
2.	Систематичность и качество ведения комплексного электронного мониторинга, баз данных по курируемым направлениям	1-2 балла – наличие базы 2-3 балла – наличие базы и аналитических справок	В зависимости от объемов
3.	Качественная подготовка проектов договоров	до 10 баллов	
4.	Обеспечение соблюдения договорных обязательств с поставщиками товаров, работ и услуг	1-2 балла	
5.	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	до 10 баллов	
6.	Соблюдения штатной дисциплины	1 балл – отсутствие замечаний	
7.	Соблюдения финансовой дисциплины	1-3 балла	
8.	Своевременная выдача расчетных листов	1-2 балла	
9.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств	1 балл	

10.	Эффективность работы по исполнению договоров	1 балл	
11.	Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, экономического анализа, отчетности и другим вопросам	1 балл	
12.	Качественное ведение документации, оформление отчетов, представление информации.	1 балл – отсутствие замечаний	
13.	Организация эффективного взаимодействия со службами надзора и контроля	1 балл – отсутствие замечаний	
14.	Динамика показателей результативности по направлениям работы.	1 балл – стабильность 2 балла – положительная	
15.	Разработка новых видов документов, вводимых нормативными актами или распоряжениями вышестоящих организаций	до 10 баллов	
16.	Участие в работе общественных органов управления и комиссий школы, качественная подготовка экспертно-аналитических материалов	1 балл	
17.	Своевременность и качество выполнения социально значимых поручений	0,25-3 балла	
18.	Качественная работа по ведению воинского учета	1 балл – отсутствие замечаний	
19.	Эффективность работы по аттестатам	1 балл – отсутствие замечаний	
20.	Качественное выполнение контролируемых функций по исполнению поручений, подготовка аналитических материалов	1 балл	
21.	Динамика работы с библиотечным фондом	1 балл – стабильность 2 балла – положительная динамика	
22.	Организационное участие в проведении общешкольных мероприятий, мероприятий муниципального уровня	1 балл за каждое мероприятие	
23.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	1 балл – элементы замещения 2 балла – до 50% функций	
24.	Соблюдение исполнительской дисциплины	1 балл – замечания отсутствуют 2 балла – без замечаний во взаимодействии с другими структурами	

25.	Работа на электронных площадках	1 балл за каждую площадку	
26.	Положительная оценка деятельности по результатам проверок, внешней оценки качества деятельности	1-5 баллов	В зависимости от содержания и результатов
27.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	до 10 баллов	
28.	Качественная и своевременная обработка первичных документов	до 10 баллов	
29.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 10 баллов	

4.6.6. Критерии оценки эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала

№	Параметры оценки	Оценка	Примечание
1.	Эффективность работы по содержанию школьных площадей и прилегающей территории в надлежащем состоянии	1-5 балла	
2.	Качество обеспечения бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения (электроустановки, водоснабжение, теплосети и т.д.)	1-5 балла	
3.	Оперативность в работе по устранению технических неполадок	1-5 балла	В зависимости от сложности и времени устранения
4.	Соблюдение исполнительской дисциплины	1 балл – замечания отсутствуют	
5.	Динамика показателей результативности	1 балл – положительная динамика	
6.	Качественное проведение генеральных уборок, ремонтных работ, подготовки к новому учебному году	1-5 баллов	В зависимости от объемов работы
7.	Обеспечение надлежащего состояния инвентаря и оборудования	1-5 балла	
8.	Своевременность и качество выполнения социально значимых поручений	1-5 балла	
9.	Участие в экологических и др. акциях, озеленение школы	1-5 балла	
10.	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности	1-5 балла	
11.	Соблюдение режима экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления	1-5 балла	
12.	Качество работы, показанное при проверках надзорными и вышестоящими органами	1-5 баллов	В зависимости от содержания и результатов

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утвержденным постановлением администрации МО «Город Астрахань» от 12.05.16 № 3121, и определяет порядок, условия и размеры премирования работников образовательной организации в целях усиления связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.
2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:
 - стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
 - повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;
 - обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
 - стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных потребностей обучающихся.
3. Премия работникам образовательной организации может выплачиваться
 - По итогам работы за установленный период: месяц, четверть, полугодие, учебный год;
 - К Дню Города, к Дню Учителя;
 - В ознаменование государственных праздников – Нового Года, Международного Женского Дня, Дня защитника Отечества.
 - К юбилейным датам – 50 лет, 60 лет, 70 лет, женщинам – к 55-летию.
4. Выплатой премий сопровождается награждение работников:
 - Почетными грамотами образовательной организации – в размере до 1500 рублей,
 - Благодарственными письмами образовательной организации – в размере до 1000 рублей.
5. Выплатой премий может сопровождаться награждение работников школы Почетными грамотами региональных и муниципальных органов управления образованием.
6. Выплата премий может осуществляться по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:
 - подготовке школы к учебному году;
 - устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, федеральных, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.
7. При премировании по итогам работы учитываются:
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в инновационной деятельности;
 - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.
 8. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты образовательной организации. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда образовательной организации. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.
 9. Размер премии может составлять от 500 до 50 000 рублей.
 10. Решение о премировании работников принимается комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат.
 11. Премияльные выплаты осуществляются на основании приказа руководителя образовательной организации.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утвержденным постановлением администрации МО «Город Астрахань» от 12.05.16 № 3121, и определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам образовательной организации в целях усиления их социальной защищенности.
2. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в размере от 1000 рублей до двух должностных окладов в текущем календарном году:
 - в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
 - в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
 - в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в образовательной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении;
 - в связи с пожаром, стихийным бедствием, повлекшим потерю имущества;
 - в связи с тяжёлым (бедственным) материальным положением работников и их семей;
 - в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков.
3. Материальная помощь оказывается работнику в виде фиксированных выплат и в пределах фонда оплаты труда при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда образовательной организации. Оказание материальной помощи работникам не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда образовательной организации.
4. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.
5. Конкретная материальная помощь оказывается работнику на основании распорядительного акта образовательной организации с учетом решения комиссии, созданной в соответствии с Положением о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в образовательной организации (далее – комиссия) в целях принятия объективного решения. Решение принимается на основании личного заявления работника об оказании материальной помощи на имя руководителя образовательной организации.

6. Руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в образовательной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации в пределах фонда оплаты образовательной организации, утвержденного на текущий финансовый год.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАБОТЕ КОМИССИИ
ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ
И ИНЫХ ВЫПЛАТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утвержденным постановлением администрации МО «Город Астрахань» от 12.05.16 № 3121, и определяет порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в образовательной организации в целях усиления связи заработной платы с результативностью труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы и усиления их социальной защищенности.
2. Конкретные выплаты стимулирующего, компенсационного и иного характера устанавливаются работникам распорядительным актом (приказом) образовательной организации с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в образовательной организации (далее – комиссия), созданной приказом руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим положением в целях принятия объективных решений.
3. В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) и представители работодателя. Обязательными членами комиссии являются работодатель (руководитель образовательной организации) и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета). Остальные члены комиссии включаются в её состав приказом руководителя образовательной организации по представлению работодателя и председателя профсоюзного комитета. Количество членов комиссии – 6 человек.
4. Руководитель образовательной организации является председателем комиссии. Заместитель председателя назначается приказом руководителя образовательной организации. Председатель комиссии организует деятельность комиссии, проводит ее заседания, привлекает специалистов образовательной организации в качестве экспертов к оценке эффективности деятельности работников. Заместитель председателя комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия.
5. В компетенцию комиссии входит:
 - разработка (корректировка) критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников;
 - мониторинг и оценка качества работы;
 - рассмотрение документов работников, претендующих на установление стимулирующих выплат;

- принятие решений о соответствии критериям оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников, об установлении размера стимулирующих выплат или об отказе в их установлении;
 - установление стоимости балла в денежном выражении в зависимости от общего количества набранных баллов и размера стимулирующей части ФОТ;
 - принятие решений о стимулирующих выплатах работникам административно-управленческого, не основного педагогического, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала образовательной организации в соответствии с принятыми критериями в пределах имеющихся на эти цели средств;
 - принятие решений о компенсационных выплатах;
 - принятие решений о премировании по результатам работы;
 - принятие решений об оказании материальной помощи работникам;
 - принятие решений об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику за нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей по ходатайству руководителя образовательной организации;
 - принятие решений и ходатайство в адрес органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации по установлению выплат стимулирующего характера и материальной помощи руководителю образовательной организации.
6. Члены комиссии имеют право:
- определять порядок работы комиссии;
 - запрашивать информацию в пределах своей компетенции;
 - приглашать на заседания комиссии членов администрации, председателей методических объединений, других работников образовательной организации, обладающих достоверной информацией, необходимой для принятия объективных решений комиссией.
7. Заседания комиссии проводятся ежемесячно в период с сентября по май текущего года. Заседания комиссии в период летних отпусков (июнь-август) могут не проводиться.
8. Решение комиссии является действительным, если за него проголосовало две трети списочного состава комиссии. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника.
9. Деятельность комиссии протоколируется. Протоколы заседаний комиссии ведет секретарь школы. Нумерация протоколов ведется с начала учебного года (с сентября текущего календарного года) отдельно по каждому учебному году. Протоколы подписываются председателем, секретарем и членами комиссии.
10. Начисление выплат стимулирующего, компенсационного и иного характера осуществляются бухгалтерией на основании приказов руководителя образовательной организации.
- 1-8