

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива

Протокол от 26.11.2024 № 7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

О.П.Колесникова

26.11.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МКОУ «ОСОШ»

Н.А.Гордиенко

приказ от 26.11.2024 № 248

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ОТКРЫТАЯ (СМЕННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» Гордиенко Наталья Алексеевна, Директор	26.11.2024 12:36 GMT +03:00 009CF209AB973677D98DEE768F10C8D094 с 26.07.2024 12:16 по 19.10.2025 12:16 GMT +03:00 Подпись соответствует файлу документа
---	---

ПОРЯДОК

**формирования системы оплаты труда и стимулирования работников
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1. Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников (далее - Порядок) определяет общие требования к системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Открытая (сменная) общеобразовательная школа» (далее – общеобразовательная организация), реализующих программы основного общего, среднего общего образования и применяется в отношении всех категорий персонала: педагогического персонала (учителей), прочих педагогов, административно–управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего.

2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Постановлением Главы Колпашевского района № 889 от 28.08.2009 «Об утверждении порядка формирования оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Главы Колпашевского района № 1326 от 10.12.2009 «О введении новых систем оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Администрации Колпашевского района № 1464 от 01.12.2010г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда

руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Постановлением Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 года № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных выплатах (доплатах) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания» (с изменениями и дополнениями);

3. Месячная заработная плата работника общеобразовательной организации, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и месячную норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не включаются в состав минимальной заработной платы.

4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджетной смете, на соответствующий финансовый год.

5. Сроки выплаты заработной платы: 9 и 24 числа каждого месяца, в соответствии с действующим Коллективным договором общеобразовательной организации. В декабре месяце выплата заработной платы за вторую половину месяца осуществляется до 27 декабря.

6. Система оплаты труда работников общеобразовательной организации устанавливается коллективным договором, отраслевым соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Томской области и органов местного самоуправления Колпашевского района.

7. Руководитель общеобразовательной организации утверждает штатное расписание и численность педагогических работников в пределах тарифной (базовой) части фонда оплаты труда.

8. Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителей) и тарифной (базовой) части фонда оплаты труда прочего педагогического

персонала, устанавливается в размере не менее 70% общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда.

9. Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается не более 30% общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда.

10. Оплата труда работников общеобразовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения педагогическим работникам

1. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.91, 320 ТК РФ, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, согласованному с учредителем, и образовательным программам, обеспеченности кадрами. Количество учебных часов определяется организацией на основе учебного плана, разрабатываемого в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и санитарно-гигиеническими требованиями.

3. Внеурочная деятельность по федеральным государственным общеобразовательным стандартам (далее - ФГОС), индивидуальное обучение относятся к учебной деятельности и включаются в учебную нагрузку.

4. Учебная нагрузка и режим занятий обучающихся устанавливается в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Учебная нагрузка педагогических работников, на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении, увеличении учебной нагрузки (в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе руководителя в текущем учебном году, а также при установлении ее на

следующий учебный год, за исключением случаев указанных в действующем Коллективном договоре общеобразовательной организации.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т.д.), также устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении нагрузки в новом учебном году).

3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3.1. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование расчетного общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации (**ФОТ р.о.**) осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год.

Расчетный общий фонд оплаты труда общеобразовательной организации (ФОТ р.о.) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ р.о.} = \text{ФОТ}_{\text{Носн.}} + \text{ФОТ}_{\text{доп}}, \text{ где:}$$

1) $\text{ФОТ}_{\text{Носн}}$ – основной фонд оплаты труда общеобразовательной организации, рассчитываемый по формуле

$$\text{ФОТ}_{\text{Носн}} = N \cdot K \cdot D \cdot H_{\text{обуч}}, \text{ где:}$$

N – значение норматива расходов (на одного обучающегося) общеобразовательной организации, утвержденное Решением Думы Колпашевского района на соответствующий финансовый год;

K – значение общего коэффициента удорожания услуг для общеобразовательной организации (в зависимости от специфики реализации программы) общеобразовательной организации;

D – доля фонда оплаты труда с начислениями на фонд оплаты труда в нормативе расходов, установленная общеобразовательной организацией, по согласованию с Учредителем, с учетом его потребностей;

$H_{\text{обуч}}$ – количество обучающихся в общеобразовательной организации;

2) $\text{ФОТ}_{\text{доп}}$ – дополнительный фонд оплаты труда общеобразовательной организации, рассчитываемый по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{доп}} = \Phi (\text{ст.})_{\text{н}} + \Phi \text{ ст. вып.},$$

где:

$\Phi (\text{ст.})_{\text{н}}$ – фонд оплаты труда на выплату надбавок педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам, предусмотренных

Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

Ф ст.вып. - фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты работникам общеобразовательной организации за счет средств областного бюджета, выделяемых в соответствии с нормативными правовыми актами Томской области».

4. Формирование и распределение фонда оплаты труда по категориям персонала

4.1. Руководители

Оплата труда руководителя общеобразовательной организации устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района.

Заработная плата руководителя общеобразовательной организации определяется трудовым договором и утверждается учредителем, при этом обеспечивается условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района.

Заработная плата заместителей руководителя общеобразовательной организации, главного бухгалтера устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудового договора, при этом обеспечивается условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района, в случае выполнения заместителями руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности общеобразовательной организации и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации утверждается на календарный год приказом учредителя образовательного учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя общеобразовательной организации, главных бухгалтеров состоит из:

- 1) должностного оклада;
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).

Должностной оклад и компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад.

4.2. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя)

Руководитель общеобразовательной организации ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же общеобразовательной организации помимо основной работы, тарификационный список. Тарификация педагогических работников производится ежегодно на учебный год.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров должностных окладов, установленных в соответствии с настоящим Порядком, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Заработная плата педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудового договора и включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии).

Должностной оклад и компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад.

4.3. Учебно-вспомогательный, прочий педагогический персонал, обслуживающий персонал

Заработная плата прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) персональная надбавка стимулирующего характера;
- 4) стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии).

Должностные оклады учебно-вспомогательного, прочего педагогического персонала устанавливаются с учетом профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), согласно Приложению № 1 к настоящему Порядку. Размеры должностных окладов утверждаются главой Колпашевского района.

Должностные оклады обслуживающего персонала устанавливаются с учетом ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», либо на основе часовой тарифной ставки, рассчитанной исходя из оклада, установленного работнику, и среднемесячного количества рабочих часов в текущем году (Приложение № 1 к настоящему Порядку).

Компенсационные выплаты начисляются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Порядку. Стимулирующие выплаты начисляются в соответствии с разделом 7 к настоящему Порядку.

Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и установленных стимулирующих выплат.

Должностной оклад и компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад.

5. Должностные оклады

Размеры должностных окладов работников общеобразовательной организации установлены в приложении № 1 к настоящему Порядку.

Должностной оклад руководителя организации установлен в соответствии с Постановлением Администрации Колпашевского района № 1464 от 01.12.2010 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями).

Заместителю директора общеобразовательной организации, главному бухгалтеру общеобразовательной организации должностные оклады устанавливаются руководителем общеобразовательной организации в размерах на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя соответствующей общеобразовательной организации:

- Высшее профессиональное образование или дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических и руководящих должностях более 5 лет – на 10% ниже должностного оклада руководителя;
- Высшее профессиональное образование или дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических и руководящих должностях от 2 до 5 лет – на 20% ниже должностного оклада руководителя;
- Вновь принятые - на 30% ниже должностного оклада руководителя.

Размеры должностных окладов иных работников общеобразовательной организации установлены в соответствии с Постановлением Главы Колпашевского района № 1326 от 10.12.2009 (с изменениями и дополнениями).

Оклад педагогических работников по должности учитель определяется путём умножения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной группе должностей «Педагогические работники», установленных Приложением № 1 настоящего Порядка, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Работникам общеобразовательной организации, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», к ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», к ПКГ должностей работников культуры, искусства, кинематографии ведущего звена, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.05.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства, кинематографии», общетраслевым профессиям рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», занимающим должность, не отнесенную ни к одной профессиональной квалификационной группе, размеры должностных окладов утверждаются главой Колпашевского района.

Размер должностного оклада конкретному работнику по соответствующему уровню ПКГ устанавливается руководителем общеобразовательной организации, с учетом дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание общеобразовательной организации; указанные должности должны соответствовать уставным целям общеобразовательной организации и требованиям ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕТКС должностей руководителей, специалистов и служащих.

6. Компенсационные выплаты

Работникам общеобразовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты согласно Приложения № 2 к настоящему Порядку.

Должностной оклад и компенсационные выплаты, определенные настоящим Порядком, не образуют новый должностной оклад.

Компенсационные выплаты, указанные в Приложении № 2 к настоящему Порядку, не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

Установление премий и стимулирующих выплат работникам организации производится по приказу руководителя общеобразовательной организации на основании настоящего Порядка и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Открытая (сменная) общеобразовательная школа» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Распределение стимулирующих выплат производится в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Открытая (сменная) общеобразовательная школа» (Приложение № 5 к настоящему Порядку) и «Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Открытая (сменная) общеобразовательная школа» в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей ПКГ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом общеобразовательной организации, принимаемые общеобразовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

Работникам общеобразовательной организации установлены следующие стимулирующие выплаты.

1. За квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- за первую категорию - 1350 рублей;

- за высшую категорию - 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается со дня присвоения до окончания срока действия квалификационной категории.

Начисление ежемесячных надбавок за квалификационную категорию производится пропорционально отработанному времени.

2. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя в общеобразовательных классах с наполняемостью менее 25 человек в размере 40 рублей за ребенка. Численность детей, за которых производится доплата, определяется фактической численностью детей в классе по состоянию на 1 число отчетного месяца.

Начисление выплат педагогическим работникам организации, осуществляющим функции классного руководителя, производится пропорционально отработанному времени.

3. Молодым специалистам общеобразовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей в соответствии со ст.21 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» (с изменениями и дополнениями).

Ежемесячная надбавка молодым специалистам выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Статус молодого специалиста определяется в порядке, установленном постановлением Губернатора Томской области от 10 февраля 2012 года № 13 «Об утверждении ежемесячной стипендии Губернатора Томской области

молодым учителям областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области»

Молодым специалистам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

4. Руководителю организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

К указанным настоящим пунктом размерам ежемесячных надбавок применяются районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник образовательной организации, подпадающий под выплату нескольких надбавок, получает только одну по принципу наибольшей выгоды.

5. Педагогическим работникам на период учебного года устанавливаются иные выплаты (далее - стимулирующие выплаты), отраженные в Приложении № 4 к настоящему Порядку.

Стимулирующие выплаты, отраженные в Приложении № 4 к настоящему Порядку, рассчитываемые за 1 час работы по установленной норме часов в неделю, определяются при формировании тарификации педагогических работников с учетом специализации предметов. Стимулирующие выплаты в абсолютном денежном выражении определяются приказом руководителя организации на период учебного года.

Начисление данных стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени.

6. Работникам общеобразовательной организации, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, могут быть установлены надбавки стимулирующего характера:

- персональная надбавка стимулирующего характера.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в образовательной организации, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

7. Локальным нормативным актом, принимаемым общеобразовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 10931,00 рублей за норму дней (часов), а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года. Конкретный размер персональных надбавок стимулирующего характера по основаниям назначения устанавливается за ставку рабочего времени для работников организации в соответствии с приложением 3 к настоящему Порядку.

Работникам общеобразовательной организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление персональной надбавки производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в данной главе настоящего Порядка, не образуют новый оклад (должностной оклад).

8. Работникам общеобразовательной организации устанавливаются следующие премии стимулирующего характера:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, триместр, пять месяцев, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Система показателей и условия премирования работников общеобразовательной организации отражены в приложении № 5 к настоящему Порядку.

Премия устанавливается после начисления всех прочих стимулирующих выплат установленных п.1-5 Раздела 7 настоящего Порядка в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующего персонала при наличии финансовых средств.

К установленному размеру премий применяется районный коэффициент к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты, указанные в данной главе настоящего Порядка, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

к Порядку формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»

**Должностные оклады работников административного, педагогического,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
общеобразовательной организации**

Наименование групп должностей по профессиональным группам	Должность (специальность, профессия)	Размер должностного оклада (руб.)
Руководитель и заместители руководителя	Директор	14925
	Заместитель директора, главный бухгалтер	
	Раздел 5 Порядка - на 10% меньше оклада директора	13432,50
	Раздел 5 Порядка - на 20% меньше оклада директора	11940
	Раздел 5 Порядка - на 30% меньше оклада директора	10447,50
Должность ПКГ «Педагогические работники		
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	15667
	Педагог-организатор	15667
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	16469
	Воспитатель	16469
4 квалификационный уровень	Учитель	16858
Должность ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	12466
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	12117
Должность ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2 квалификационный уровень	Бухгалтер	13069
ПКГ Общеотраслевые должности рабочих по ЕКТС		
Разряды по ЕКТС обслуживающего персонала		
2 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	8587
1 разряд	Уборщик служебных помещений	8311
	Подсобный рабочий	8311
	Специалист по закупкам	12466

к Порядку формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»

**Перечень
видов выплат компенсационного характера работникам муниципального
казённого общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»**

№ п/п	Виды выплат	Размер
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
1	Работникам образовательных учреждений, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в этих местностях.	Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях (ст.317 ТК и ст.11 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520—I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях») в следующем порядке. 10% заработной платы по истечению первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработной платы. Лицам в возрасте до 30 , которые прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в ускоренном порядке: в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более - 50%. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях лиц в возрасте до 30 лет учитывается независимо от того, когда это имело место. В случае неоднократного проживания в этих местностях небольшой или иной продолжительности время проживания суммируется. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях может выплачивается в полном объеме с первого дня работы в образовательных организациях, расположенных на территории Колпашевского района при условии, что эти лица прожили на территории района не менее пяти лет в соответствии с разделами 5 и 9 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской

		областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 15.10.2021г., на основании решения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МКОУ «ОСОШ». Лицам в возрасте 30 лет и более процентная надбавка устанавливается 10 % заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка.
2	Районный коэффициент	50 % заработной платы. Постановление Совета Министров СССР от 10.11.67. № 1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного совета СССР от 26.09.1967. О расширении льгот для лиц, работающих в районе Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».
Выплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания		
3	Доплата за совмещение профессий (должностей), выполнение работником в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы (внутреннее совместительство)	до 50% должностного оклада по замещаемой должности. Размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4	Доплата за расширение зон обслуживания, выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности)	до 50% должностного оклада работника. Размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.
4	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 50% должностного оклада по замещаемой должности. Размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

к Порядку формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»

**Перечень
персональных надбавок стимулирующего характера работникам
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»**

Должность работника	Разряд	Основание назначения	Размер персональной надбавки (руб.) без учета районного коэффициента и северной надбавки работающих на 1 (полную) ставку
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	2 разряд	За профессиональную подготовленность	10655
Уборщик служебных помещений	1 разряд	За профессиональную подготовленность	10931
Подсобный рабочий	1 разряд	За профессиональную подготовленность	10931

к Порядку формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»

**Стимулирующие выплаты на период учебного года
Педагогическим работникам**

Наименование показателя	Критерии оценки		Показатели деятельности	Размер
Проверка тетрадей	Количество часов по тарификации у 1-го учителя по определенному предмету	Педагогу, осуществляющему ведение учебных часов по следующим предметам: математика, русский язык и литература	Проверка тетрадей	Установленный % по предмету 5 5
Работа с библиотечным фондом и ведение сайта АИС «Учебник»	За работу в течение месяца	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за работу с библиотечным фондом и ведение сайта АИС «Учебник»	Обеспечение своевременного, полного учета библиотечного фонда школы. Обеспечение наполняемости сайта в соответствии с требованиями нормативных документов	Премия в абсолютном денежном выражении (руб.) 2643,00
Организация детского питания в школьном буфете	За работу в течение месяца	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за организацию детского питания в школьном буфете	Обеспечение своевременного, полного учета учащихся для организации питания, сбор заявлений, подготовка отчетной документации, ведение табеля	Премия в абсолютном денежном выражении (руб.) 3500,00
Ведение и работа на сайте ЕГИССО	За работу в течение месяца	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за ведение и работу на сайте ЕГИССО	Обеспечение наполняемости сайта в соответствии с требованиями нормативных документов	Премия в абсолютном денежном выражении (руб.) 2697,92

к Порядку формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Открытая (сменная) общеобразовательная школа»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Законом РФ «Об образовании» (ст.32);
- Законом Томской области «Об образовании в Томской области» (ст.35);
- Постановлением Главы Колпашевского района от 28.08.2009 № 889 «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями);
- иными нормативными правовыми актами РФ, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда;
- решением общего собрания трудового коллектива.

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, обеспечения эффективности при выполнении поставленных целей и задач МКОУ «ОСОШ».

2. Формирование премиального фонда

Формирование премиального фонда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

Установление премий работникам общеобразовательной организации производится после начисления всех прочих стимулирующих выплат, установленных п.1-5 Раздела 7 «Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Открытая (сменная) общеобразовательная школа», в пределах установленной части премиального фонда оплаты труда соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее-ПКГ).

Работникам общеобразовательной организации устанавливаются следующие премии стимулирующего характера:

1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, триместр, пять месяцев, полугодие, девять месяцев, год (в денежном выражении согласно решения коллектива общего трудового собрания);

2) определённые в денежном выражении, а именно:

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

3) определённые в баллах за качество выполняемых работ, а именно:

премия за качество выполняемых работ (по баллам).

К установленному размеру премий применяется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление и выплата премий производится ежемесячно одновременно с начислением и выплатой заработной платы

3. Порядок установления размера выплат премиального характера, определённые в денежном выражении

При определении фиксированного размера *премии за выполнение особо важных и срочных работ*, учитываются следующие критерии, определённые Приложением № 2 настоящего Положения, а именно:

- достижение результативности и качества в работе;
- своевременность внесения данных;
- точность выполнения работы.

Выплаты премиального характера за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работнику ежемесячно по факту наступления события, на основании приказа руководителя с учетом мнения комиссии по распределению премий.

Документом, подтверждающим выполнение работником условий премирования, является служебная записка непосредственного руководителя (директора, главного бухгалтера, заместителя директора) о достижении работником конкретных трудовых показателей. Премирование работников за выполнение особо важных и срочных работ может осуществляться одновременно по нескольким пунктам, в этом случае размер выплат суммируется.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается работнику общеобразовательной организации в следующих случаях:

1) если его месячная заработная плата, ниже минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

2) в случае приёма на работу по срочному трудовому договору на срок до 2 месяцев.

Ежемесячная *премия за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг* руководителя организации за каждый месяц, определяется приказом Управления образования по результатам

достижения результатов деятельности организации и качества предоставления образовательных услуг по показателям и индикаторам в соответствии с «Положением об оценке эффективности деятельности организации и качества предоставления образовательных услуг муниципальными образовательными организациями Колпашевского района», на основании положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций МО «Колпашевский район».

Учредитель организации утверждает правовым актом долю отчислений в фонд премирования руководителя. Доля отчисления в фонд премирования руководителя определяется учредителем в зависимости от планируемой суммы на выплаты премиального характера. Размеры доплат, надбавок, а так же порядок осуществления выплат стимулирующего и премиального характера руководителю организации устанавливается нормативным правовым актом органов местного самоуправления Колпашевского района.

Конкретный размер *премии за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг* устанавливается пропорционально отработанному времени приказом руководителя организации.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего и премиального характера работникам организации.

Премиальные выплаты, исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

4. Порядок установления размера выплат премиального характера, определённые в баллах за качество выполняемых работ

При определении размера в суммовом выражении *премии за качество выполняемых работ (по баллам)* учитываются следующие критерии, определённые Приложением № 1 настоящего Положения:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты, и качество выполняемых работ;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом общеобразовательной организации, принимаемые общеобразовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

Выплаты премиального характера за качество выполняемых работ распределяются между сотрудниками общеобразовательной организации по баллам и применяются в отношении всех категорий персонала: педагогического персонала (учителей), прочего педагогического персонала, административно – управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

**Условия установления и размер выплат премиального характера за качество
выполняемых работ для педагогических работников
(учитель, педагог- психолог, социальный педагог)**

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат учителю

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Кол-во баллов в год
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне муниципального образования (Колпашевский район) или на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) Муниципальный этап - 0,5 Региональный этап - 1 победители (за каждого обучающегося/команду) Муниципальный этап - 1 Региональный этап - 3	Разово, по итогам конкурса	0,5 1 1 3	
2	Заполнение посещаемости/ успеваемости/ДЗ в СГО	Своевременное внесение данных Заполнение посещаемости - 1 балл Заполнение успеваемости - 1 балл Заполнение д/з - 1 балл (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	1 1 1 0	
3	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9х классов	наличие выпускников 9-х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" – 1 балл на "хорошо" – 0,5 балла за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1 0,5	
4	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 11х классов	наличие выпускников 11-х классов с высоким результатом (имеющие балл 81 и выше за каждого обучающегося по каждому предмету) - 2 балла сдавших на "отлично" математику базовую, за каждого обучающегося – 1 балла сдавших на "хорошо" математику базовую, за каждого обучающегося – 0,5 балл	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	2 1 0,5	
5	Динамика выбора предмета для сдачи ГИА (без обязательных предметов)	Положительная динамика – 1 балл Стабильное состояние – 0,5 балла Отрицательная динамика – 0 баллов	(устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1 0,5 0	

6	Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ, очных предметных олимпиад	Школьный этап ВСОШ: охват учеников по каждому классу отдельно: до 25% - 1 балл от 25 до 50 %; - 2 балла более 50% - 3 балла Наличие обучающихся-призеров ВСОШ (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,5 Региональный этап - 0,7 Заключительный этап - 1 Наличие обучающихся-участников ВСОШ (за каждого обучающегося): Заключительный этап - 0,5 Наличие обучающихся-победителей ВСОШ (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,6 Региональный этап - 0,8 Заключительный этап - 2 Очная предметная олимпиада муниципальный этап - призер 0,2, победитель - 0,3	Школьный и муниципальный этап разово (на основании приказа) региональный и заключительный этапы ежемесячно в течение 9 месяцев после издания распоряжения	1 2 3 0,5 0,7 1 0,5 0,6 0,8 2 0,2 0,3	
7	Результативность учебной проектно-исследовательской деятельности	Руководство проектной деятельности (10-ые классы) 1-3 проекта - 4 балла 4-6 проекта - 7 баллов более 6 проектов - 10 баллов	Разово, по итогам защиты проектов на школьном уровне	4 7 10	
8	Организация проведения массовых общешкольных мероприятий (для обучающихся образовательной организации)	За каждое мероприятие (общешкольное и (или) параллель - 1 балл	Разово, по итогам мероприятия	1	
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					
9	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Уровень ОО - 2 балла Муниципальный уровень - 3 балла Региональный уровень – 4 балла Всероссийский уровень - 5 баллов	Разово, по итогам мероприятия	2 3 4 5	
10	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	Разово, в квартал	1	
11	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических	Муниципальный уровень - 0,5 балла Региональный уровень - 1 балл Всероссийский уровень - 2 балла	Разово, по итогам мероприятия	0,5 1 2	

	работников Томской области				
12	Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	участие-1 балл лауреат – 3 балла победитель- 5 баллов	Разово, по итогам конкурса	1 3 5	
13	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой студентов (учитывается продолжительность)-пассивная практика 1 неделя - 0,2 2 недели - 0,8 3 недели -1 Месяц - 1,5 Качественное руководство педагогической практикой студентов (учитывается продолжительность)-активная практика 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,2 0,8 1 1,5 0,5 1,5 2 3	
14	Наставничество	Оказание помощи молодому специалисту, малоопытному педагогу в соответствии с утвержденным планом, на основании и приказа ОО – 1 балла Результативность деятельности наставника (проведение открытых мероприятий наставниками и (или) наставляемыми) – 2 баллов Деятельность наставника в программе наставничества «Ученик-ученик» - 1 балл Участие в программе наставничества «Учитель-ученик» - 2 балла	Ежемесячно, сентябрь-май / Разово по итогам открытых мероприятий	1 2 1 2	
	ИТОГО				100

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогу-психологу

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) Муниципальный этап - 0,5 Региональный этап - 1 победители (за каждого обучающегося/команду) Муниципальный этап - 1 Региональный этап - 3	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 1 3	
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Мероприятие – 1 балл	Разово	1	
3	Заполнение посещаемости/ успеваемости/ДЗ в СГО	Своевременное внесение данных Заполнение посещаемости - 1 балл Заполнение успеваемости - 1 балл Заполнение д/з - 1 балл (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	1 1 1 0	
4	Работа в психолого-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	Оформление документации - 2 балла Сопровождение на ПМПК (за каждого обучающегося) - 1 балл Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-педагогическом консилиуме – 1 балл	по факту проведения	2 1 1	
5	Результативность учебной проектно-исследовательской деятельности	Руководство проектной деятельности (10-ые классы) 1-3 проекта - 4 балла 4-6 проекта - 7 баллов более 6 проектов - 10 баллов	Разово, по итогам защиты проектов на школьном уровне	4 7 10	
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					
6	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет,	Уровень ОО - 0,5 балла Муниципальный уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Всероссийский уровень - 3 балла	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	

	выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)				
7	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	
8	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Муниципальный уровень - 0,5 балла Региональный уровень - 1 балл Всероссийский уровень - 2 балла	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2	
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	участие – 3 балла лауреат – 4 балла победитель – 5 баллов	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	
10	Наставничество	Оказание помощи молодому специалисту, малоопытному педагогу в соответствии с утвержденным планом, на основании и приказа ОО – 1 балла Результативность деятельности наставника (проведение открытых мероприятий наставниками и (или) наставляемыми) – 2 баллов Деятельность наставника в программе наставничества «Ученик-ученик» - 1 балл Участие в программе наставничества «Учитель-ученик» - 2 балла	Ежемесячно, сентябрь-май / Разово по итогам открытых мероприятий	1 2 1 2	
3. Критерии по социализации обучающихся					
11	Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	Положительная динамика или полное отсутствие	1 раз в четверть	2	

12	Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, внутришкольном учете	1 раз в четверть	3	
13	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	50% вовлеченных – 1 балл 100 % вовлеченных – 2 балла	1 раз в полугодие	1 2	
ИТОГО					100

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат социальному педагогу

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) Муниципальный этап - 0,5 Региональный этап - 1 победители (за каждого обучающегося/команду) Муниципальный этап - 1 Региональный этап - 3	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 1 3	
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Мероприятие – 1 балл	Разово	1	
3	Заполнение посещаемости/успеваемости/ДЗ в СГО	Своевременное внесение данных Заполнение посещаемости - 1 балл Заполнение успеваемости - 1 балл Заполнение д/з - 1 балл (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	1 1 1 0	
4	Трудоустройство подростков «группы риска», находящихся в трудной жизненной ситуации, детей-инвалидов	За каждого трудоустроенного - 1 балл	Разово, по итогам трудоустройства	1	
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					

5	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Уровень ОО - 0,5 балла Муниципальный уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Всероссийский уровень - 3 балла	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	
6	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	
7	Экспертная деятельность (в составе жюри) на мероприятиях для педагогических работников и обучающихся Томской области	Муниципальный уровень - 0,5 балла Региональный уровень - 1 балл Всероссийский уровень - 2 балла	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2	
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	участие – 3 балла лауреат – 4 балла победитель – 5 баллов	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	
9	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой студентов (учитывается продолжительность)-пассивная практика 1 неделя - 0,2 2 недели - 0,8 3 недели - 1 Месяц - 1,5 Качественное руководство педагогической практикой студентов (учитывается продолжительность)-активная практика 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,2 0,8 1 1,5 0,5 1,5 2 3	

10	Наставничество	Оказание помощи молодому специалисту, малоопытному педагогу в соответствии с утвержденным планом, на основании и приказа ОО – 1 балла Результативность деятельности наставника (проведение открытых мероприятий наставниками и (или) наставляемыми) – 2 баллов Деятельность наставника в программе наставничества «Ученик-ученик» - 1 балл Участие в программе наставничества «Учитель-ученик» - 2 балла	Ежемесячно, сентябрь-май / Разово по итогам открытых мероприятий	1 2 1 2	
3. Критерии по социализации обучающихся					
11	Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	Положительная динамика или полное отсутствие	1 раз в четверть	2	
12	Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, внутришкольном учете	1 раз в четверть	3	
13	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	50% вовлеченных – 1 балл 100 % вовлеченных – 2 балла	1 раз в полугодие	1 2	
ИТОГО					100

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ
для прочего персонала**

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ для заместителя директора**

Критерии установления премии	Показатели и условия для установления премии	Размер премии в баллах
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты, и качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний за своевременное, достоверное составление и представление отчетных данных	10
	Качественное выполнение плана работы ОО, в т.ч. плана ВШК	10
	Своевременное и качественное составление расписания уроков	10
	Регулярный контроль за ведением документов строгой отчетности (классных электронных журналов, личных дел)	10
	Своевременное заполнение и выдача документов об образовании	10

	Систематическое проведение совещаний при директоре, консультаций для педагогов по итогам внутришкольного контроля, организации образовательного процесса в школе	10
Максимально		60

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ для главного бухгалтера, бухгалтера**

Критерии установления премии	Показатели и условия для установления премии	Размер премии в баллах
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты и качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний за своевременное, достоверное составление и представление отчетных данных	10
	Качественное ведение бухгалтерского и налогового учета (отсутствие замечаний)	10
	Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	10
	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5
	Качественное проведение инвентаризации	5
	Своевременная постановка на учет и на учет материальных ценностей	5
	Полное и своевременное использование запланированных средств	10
	Своевременное списание основных средств и материальных запасов	5
Максимально		60

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ для заведующего хозяйством**

Критерии установления премии	Показатели и условия для установления премии	Размер премии в баллах
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты и качество выполняемых работ	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	10
	Качественная организация контрольно-пропускного режима	5
	Оперативное взаимодействие с учреждениям со специалистами различных служб	5
	Соблюдение правил пожарной, электрической безопасности и требований СанПиН в зданиях и на территории школы (отсутствие замечаний)	10
	Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ (отсутствие замечаний)	10
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	5
	Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала за соблюдением санитарного состояния школы и прилегающей к ней территории	5

	Обоснованное приобретение основных средств и материальных запасов	5
	Своевременное списание основных средств и материальных запасов	5
Максимально		60

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ для специалиста по кадрам**

Критерии установления премии	Показатели и условия для установления премии	Размер премии в баллах
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты и качество выполняемых работ	Надлежащее состояние документации по кадрам	10
	Своевременный электронный и другой документооборот	5
	Своевременное и правильное оформление трудовых договоров и изменений к ним	5
	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учёта движения оформления трудовых книжек	5
	Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала	10
	Подготовка по запросу государственных органов, других представительных органов работников, оригиналов, выписок, копий документов	5
	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы	10
	Своевременная подача сведений о трудовой деятельности работников (СЗВ-ТД) в СФР посредством электронного документа	10
Максимально		60

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Критерии установления премии	Показатели и условия для установления премии	Размер премии в баллах
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты и качество выполняемых работ	Своевременное и качественно-техническое обслуживание, и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	10
	Оперативное и качественное выполнение поручений	10
	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	5
	Оперативное устранение аварийных ситуаций	5
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОО на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
Максимально		40

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ для уборщика служебных помещений**

Критерии установления премии	Показатели и условия для установления премии	Размер премии в баллах
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты и качество выполняемых работ	Оперативное выполнение отдельных поручений	10
	Соблюдение СанПиН при осуществлении должностных обязанностей	5
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОО на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы в части исполнения должностных обязанностей	5
	Качественная уборка помещений	5
	Увеличенный объем работы: при неблагоприятных условиях (весна, осень)	10
Максимально		40

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ для подсобного рабочего**

Критерии установления премии	Показатели и условия для установления премии	Размер премии в баллах
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты и качество выполняемых работ	Оперативное и качественное выполнение дополнительной работы отдельных поручений администрации, педагогов школы	5
	Соблюдение правил: техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии, пожарной безопасности, электробезопасности, требований СанПиН при осуществлении должностных обязанностей	5
	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы в части исполнения должностных обязанностей	5
	Увеличенный объем работы: при подготовке школы к новому учебному году, ремонтных работах в летний период	5
Максимально		20

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за качество выполняемых работ для специалиста по закупкам**

Критерии установления премии	Показатели и условия для установления премии	Размер премии в баллах
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и высокие результаты и качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	10
	Оперативное осуществление приема и контроля документации в рамках закупочной системы школы и подготовки их к обработке	5
	Соблюдение требований нормативно правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора	10
	Контроль оформления и отражение фактов хозяйственной деятельности в рамках закупочной	5

	системы школы	
	Наличие и сохранность документации в рамках закупочной системы	10
	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самообразование – самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, правовых актов	5
	Необходимые дополнительные освоения: новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности.	5
	Занесение информации без нарушения сроков и иных требований	10
Максимально		60

*Приложение № 2
к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда в части премиальных выплат работникам
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»*

**Условия установления и размер выплат премиального характера
за выполнение особо важных и срочных работ**

Должность работника	Наименование выполняемой работы	Критерии оценки	Показатели деятельности	Размер премии (руб)
Заместитель директора	Организация контроля и техническое обеспечение работы в электронном журнале «Сетевой город образования»	достижения результативности и качества в работе	Обеспечение качественного функционирования электронного журнала «СГО» в соответствии с требованиями нормативных документов	4500,00
Главный бухгалтер	Ведение сайта www.bus.gov.ru , работа с СУФД Порталом, работа с информационно-аналитической системой «Своды»	Своевременность внесения данных	Обеспечение наполняемости сайта в соответствии с требованиями нормативных документов	4500,00