

- с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);

- с Постановлением администрации Лазовского муниципального района от 30 января 2025г. № 99 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Лазовского муниципального округа»;

- с иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Условия оплаты труда всех категорий работников (педагогических работников, руководителя, заместителей руководителя, бухгалтеров, иных работников) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (далее - Учреждение), определяются коллективным договором, соглашениям и локальными нормативными актами Учреждения, в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Приморского края и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Положением с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя: оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты, районный коэффициент и надбавку за непрерывный стаж работы в Южных районах Дальнего Востока.

1.4. Положение предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

1.7. С учетом условий труда работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.8. Работникам Учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших  
за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда  
(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации федеральным законом и ниже величины [прожиточного минимума](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_33936/#dst0) трудоспособного населения.

1.11. Оплата труда работников Учреждения, 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 раздельно по каждой  
из должностей.

1.12. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.13. Размеры окладов работников Учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Лазовского муниципального округа.

При увеличении (индексации) окладов работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.14. Фонд оплаты труда Учреждения формируется из объема средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания Учреждения на текущий финансовый год из средств, поступающих в установленном порядке, из краевого бюджета, из бюджета Лазовского муниципального округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.15. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем, согласовывается приказом управления образования администрации Лазовского муниципального округа и включает в себя все должности руководящих работников, педагогических работников и обслуживающего персонала.

1.16. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте "а" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761, в подпункте "в" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - указы Президента Российской Федерации 2012 года).Материальная помощь работникам Учреждения оказывается из средств экономии фонда оплаты труда. Условия и размер выплат материальной помощи работникам Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом.

**2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам**

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового оклада по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала (рублей): | | | | |
| 1 квалификационный уровень | 2  квалификационный уровень | 3 квалификационный уровень | 4 квалификационный уровень | 5 квалификационный уровень |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 уровень  помощник воспитателя | 9597 | Х | Х | Х | Х |

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового оклада по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (рублей): | | | |
| 1 квалификационный уровень | 2  квалификационный уровень | 3 квалификационный уровень | 4 квалификационный уровень |
| **1 уровень:**  делопроизводитель | 8946 |  |  |  |
| **2 уровень:**  лаборант  заведующий хозяйством | 7209 | 10225 |  |  |

2.3. Размеры базовых должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового должностного оклада по общеотраслевым профессиям рабочих (рублей): | |
| Первый уровень | Второй уровень |
| 1 | 2 | 3 |
| *1 квалификационный уровень:*  кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту одежды, кладовщик, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений, дворник | 6427 | X |
| *1 квалификационный уровень:*  Повар (4, 5 разряд) | Х | 7292 |
| *4 квалификационный уровень:*  Водитель, осуществляющий подвоз детей | Х | 11513 |

2.4. Размеры окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, которые не включены в профессиональные группы

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности** | **Размер базового должностного оклада (рублей):** |
| 1 | 2 |
| Специалист в сфере закупок | 9937 |

**3. Повышающие коэффициенты к базовым окладам**

**(к должностным окладам)**

3.1. К окладам работников по ПКГ руководителем Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за классность.

Повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника и структурного подразделения локальным нормативным актом Учреждения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу по Учреждению не образует новый оклад.

Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательного Учреждения и настоящим Положением.

3.2. Повышающий коэффициент за классность устанавливается водителю автобуса, имеющего I класс, осуществляющего подвоз обучающихся к месту учебы, а также доставку детей на районные, краевые и другие мероприятия на территории Приморского края в размере 25% от должностного оклада.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в сельской местности;

- оплата труда в повышенном размере работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплата при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

- выплата за разделение рабочего дня на части;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в соответствии со статьей 149 ТК РФ).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном размере, если иное не установлено Федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

4.3. Доплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25% к должностному окладу работника на основании Постановления администрации Приморского края от 08.05.2013г. №168-па.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента от тарифной ставки (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым) указанная выплата не производится.

4.5. Доплаты за работу устанавливается работникам Учреждения при:

- выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 ТК РФ;

-сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ;

- работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры указанных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) и составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада) (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.7. Для отдельных сотрудников обслуживающего персонала (сторожа) устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом рабочего времени год оплата труда этих работников производится в соответствии с часовой тарифной ставкой за фактически отработанное количество часов.

Часовая тарифная ставка определяется по формуле:

**Час. тар. ставка = Долж. оклад х 12 мес. : Норм. кол-во часов за год.**

4.8. Выплата за разделение рабочего дня на части устанавливается водителям, осуществляющим подвоз детей согласно 105 статье Трудового кодекса Российской Федерации в размере от 10-15% от должностного оклада.

4.9. За работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, процентная надбавка за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока (далее – РК и ДВ).

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

- районный коэффициент – 20 процентов к заработной плате;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

- молодежи, проживающей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

РК и ДВ начисляются на всю начисленную сумму заработной платы.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников, с учетом соответствующих нормативных правовых актов РФ, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие гарантированные стимулирующие выплаты:

- выплаты за ремонт и техническое обслуживание автомобиля;

- выплата за расширенный объем работы (в отношении водителей школьных автобусов);

- выплаты за стаж непрерывной в работы, выслугу лет;

- выплата до величины минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации;

- выплаты за классность.

5.2.1. Стимулирующая выплата до величины [прожиточного минимума](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_33936/#dst0) трудоспособного населения, установленного на территории Российской Федерации, производится работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), начисленная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер стимулирующей выплаты до величины [прожиточного минимума](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_33936/#dst0) трудоспособного населения, установленного на территории Российской Федерации, составляет разницу между начисленной заработной платой работника и минимальным размером оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на текущий финансовый год.

5.2.2. Выплата за ремонт и техническое обслуживание автомобиля осуществляется ежемесячно водителю автобуса, осуществляющего подвоз обучающихся к месту учебы, в размере до 70% должностного оклада.

5.2.3. Выплата за расширенный объем работы водителям школьных автобусов осуществляется в зависимости от километража, который ежедневно проходит школьный автобус от населенного пункта до образовательного учреждения и количества рейсов в день:

от 20 до 90 км. в день – от 10-15%;

от 90 до 120 км. в день – от 15-30%;

5.2.4. Выплаты за классность водителям школьных автобусов: водителям 1 класса, управляющими транспортными средствами, отнесенными к категории В,С,Д,Е-25%

5.2.5. Выплаты за стаж непрерывной работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 15% от должностного оклада;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 20 % от должностного оклада;

- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 30 % от должностного оклада;

- свыше 15 лет – 50% от должностного оклада.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

5.3. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- квартальные премии, премия по итогам года.

5.3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

-выплаты за сложность и напряженность;

-особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности и авторитет учреждения;

-интенсивность труда работников выше установленных системой нормирования труда учреждения норм;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях, в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником (п.16, п.17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

5.6. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих выплачивается вознаграждение по итогам работы за квартал за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- выполнение особо важных и срочных работ;

- другие показатели и условия.

5.7. Премирование работников по результатам работы за год, квартал производится по итогам работы за данный период в пределах утвержденного фонда оплаты труда, максимальным размером не ограничивается и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

5.8. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 30 процентов, за исключением учреждений, относящихся к видам экономической деятельности, для которых структура фонда оплаты труда установлена рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.9. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения.

5.10. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в меньшем размере, либо совсем не устанавливаться в зависимости от тяжести совершенного проступка.

5.11. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения. Порядок работы, периодичности заседаний закрепляется в Положении о комиссии по расчету стимулирующих выплат (далее - Положение о комиссии).

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения входят:

- директор учреждения;

- старший методист;

-заведующий хозяйством;

- представитель работников учреждения.

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является директор учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Директор учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения. В Положении о комиссии необходимо предусмотреть право работников на обращение в комиссию по вопросам назначения стимулирующих выплат, в том числе на обжалование ее решений.

5.12. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

**6. Условия оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений**

***6.1. Основные условия оплаты труда педагогических работников Учреждения.***

6.1.1. Система оплаты труда педагогических работников Учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.1.2. Система оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливается с учетом:

* государственных гарантий по оплате труда;
* ЕКС;
* настоящих Методических рекомендаций;
* Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии   
  по регулированию социально-трудовых отношений;
* Методических рекомендаций Минобрнауки России;
* мнения соответствующего профсоюзного органа.

6.1.3. Заработная плата педагогических работников образовательных учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении размера ставки заработной платы (оклада), районного коэффициента не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими той же квалификации.

6.1.4 Оклады педагогических работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ) в соответствии с приложением 1 к данному Положению.

***6.2. Порядок и условия установления компенсационных выплат.***

6.2.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

К выплатам компенсационного характера, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

6.2.2. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

* выплаты работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)). Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в соответствии со статьей 148 ТК РФ);
* выплаты за индивидуальную работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальное обучение на дому или в лечебном учреждении;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в соответствии со статей 149 ТК РФ);
* за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, за наставничество).

6.2.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.2.4. Выплаты педагогическим работникам Учреждения, занятым   
на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда педагогическим работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть ниже установленного статьей 147 ТК РФ. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.2.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате педагогических работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентная надбавка за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока (далее – РК и ДВ).

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

- районный коэффициент – 20 процентов к заработной плате;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента).

Молодёжи, проживающей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента).

РК и ДВ начисляются на всю начисленную сумму заработной платы.

6.2.6. Доплата за работу в сельском населенном пункте устанавливается работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, и начисляется по основной должности с учетом часовой нагрузки. Размер доплаты за работу в сельской местности устанавливается в размере 25% оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

6.2.7. Доплаты за работу устанавливаются при:

- выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 ТК РФ,

- сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ,

- работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

6.2.8. За проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере от 3 процентов, но не более 15 процентов, исходя из размера оклада (ставки заработной платы) педагогического работника. Ежемесячная денежная выплата предусматривается в размерах:

15 % оклада (ставки) заработной платы – за проверку тетрадей и письменных работ обучающихся начальных классов, обучающихся по математике, в том числе алгебре и геометрии, русскому языку и литературе;

10 % оклада (ставки) заработной платы – за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике, биологии;

5 % оклада (ставки) заработной платы – за проверку тетрадей и письменных работ по географии, иностранному языку;

3 % оклада (ставки) заработной платы – за проверку тетрадей и письменных работ по истории, информатике, обществознанию, мировой художественной культуре, ОДНРК и другим предметам, если осуществляется проверка тетрадей (кроме физкультуры, технологии, ИЗО, музыки).

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки и является системным предметом контроля администрации учреждения.

6.2.9. За заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере не более 2 % оклада (ставки) заработной платы.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом и является системным предметом контроля администрации учреждения.

6.2.10. За классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная денежная выплата:

* 2 200,0 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;
* 10 000,0 рублей за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из федерального бюджета.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику общеобразовательных организаций Лазовского муниципального округа за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществления работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

6.2.11. Выплаты за:

-индивидуальное обучение на дому или в лечебном учреждении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий);

- индивидуальное обучение на дому ребенка-инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (на период болезни обучающегося, на основании приказа руководителя Учреждения);

- индивидуальное обучение в лечебном учреждении (на период болезни обучающегося, на основании приказа руководителя Учреждения) устанавливаются с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету в размере 20%.

6.2.12. Выплаты за особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы) устанавливаются в размере 10% от должностного оклада.

6.2.13. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений может производится ежемесячная выплата за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями. Выплата назначается при условии систематического выполнения педагогическим работником обязанностей руководителя методического объединения в размере не более 10 процентов.

-руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист" – 5%;

-руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист" – 10%.

6.2.14. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений может производится ежемесячная выплата за наставничество.

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" – 5%;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" - 10%.

6.2.15. Выплаты компенсационного характера, в том числе выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, заведование кабинетами, консультационными пунктами, предметными, цикловыми и методическими комиссиями, обучение по адаптированной образовательной программе, индивидуальное обучение на дому или в леченом учреждении) рассчитываются из размеров ставок заработной платы, установленных по ПКГ в процентах (в абсолютных величинах).

6.2.16. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

А) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной трудоспособности или другим причинам, продолжавшееся не свыше двух месяцев;

Б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

В) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки

***6.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.***

6.3.1. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

от 3 лет - 3%, и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

- вознаграждение по итогам работы за месяц (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев) Приложение;

- вознаграждение по итогам работы за квартал.

6.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации и производительности труда. Размеры выплат педагогическим работникам:

- за высшую квалификационную категорию - 75% ставки заработной платы (оклада);

- за первую квалификационную категорию – 20% ставки заработной платы (оклада).

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 15%;

- за наличие почетного звания с наименованием "заслуженный", ученого звания и (или) ученой степени в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, ставок заработной платы–10%.

В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.3.3. Молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность в течение первых трех лет после окончания среднего профессионального или высшего учебного заведения, устанавливается ежемесячная выплата в размере 8 000 рублей.

6.3.4. Оплата труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается по должности "учитель". Оплата труда педагогических работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, осуществляется на основе должностного оклада по должности «учитель».

Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается стимулирующая ежемесячная выплата в размере 45% должностного оклада.

6.3.5. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения, по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения (при наличии).

6.3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение   
к трудовому договору) с педагогическим работником в соответствии с Рекомендациями трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте (коллективном договоре), формулируются с учетом достижения целей, показателей и результатов, предусмотренных федеральными проектами, входящими в состав национального проекта «Образование», в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», региональными (муниципальными) проектами и возможности оценки личного вклада педагогического работника.

6.3.7.Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут устанавливаться в процентах к окладам по ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности Учреждения и педагогических (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

6.3.8.Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенных с учетом положений Методических рекомендаций Минобрнауки России, Рекомендаций Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника, по решению руководителя Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.3.9. Для педагогических работников учреждения вознаграждение по итогам работы за квартал выплачивается за:

- участие в семинарах, конференциях муниципального, регионального уровня;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, имиджа учреждения;

- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

- достижения в инновационной деятельности учреждения;

- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров региональных, всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

-руководство проектно-исследовательской работой учащегося, представленной на международный, всероссийский, региональный, муниципальный конкурс,

- участие в выполнении программы развития учреждения;

- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

6.3.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

6.3.11. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

6.3.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

6.3.13. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

**Для всех категорий работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за:**

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработку и внедрение рационализаторских предложений;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- выполнение особо важных и срочных работ.

Размеры и условия осуществления выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении измеримых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

**7. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

7.1. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

МЗПрук. = Пус х ЗПр, где:

МЗПрук. − максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

Пус − предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения);

ЗПр − среднемесячная заработная плата работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя Учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения.

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) (далее − предельный уровень соотношения заработной платы для руководителя Учреждения) устанавливается управлением образования администрации Лазовского муниципального округа и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) производится на основании справки, предоставленной Учреждением управлению образования администрации Лазовского муниципального округа, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

7.3. В структуре заработной платы руководителя Учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

7.4. Размер оклада руководителя Учреждения прописывается в трудовом договоре.

Размер оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

РОрук. = (ФОТрук./(1 + ∑(РКиДВ)%/100%) − МПФрук.)/12 х 60%/ (1 + ∑КВ%/100%)/100%, где:

РОрук. − оклад руководителя Учреждения, в рублях;

ФОТрук. – годовой фонд оплаты труда руководителя, рассчитанный по формуле: МЗПрук.х12, в рублях;

МПФрук. – максимальный размер премиального фонда руководителя Учреждения (максимальный размер премии по итогам работы, максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60% − доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ в максимальном размере среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения;

РКиДВ − районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

∑КВ – сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

7.5. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, муниципальными правовыми актами администрации Лазовского муниципального округа в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Лазовского муниципального округа, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю Учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

7.6. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг;

2) надбавка за качество выполняемых работ;

3) премия по итогам работы за год.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Оценка работы руководителя Учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения (далее − комиссия), создаваемой управлением образования.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения, утверждаются управлением образования администрации Лазовского муниципального округа.

7.7. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее - надбавки) руководителю Учреждения производятся ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения. Надбавки впервые назначенному руководителю Учреждения до оценки работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы устанавливается в размере 70 процентов от их максимального размера.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю Учреждения определяется по формуле:

Рн = (РОрук + ∑КВ) x 40% / 60%, где:

Рн - максимальный размер надбавок руководителю Учреждения, в рублях;

РОрук - размер оклада руководителя Учреждения, в рублях;

∑КВ – суммы компенсационных выплат руководителю Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления руководителю Учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается, исходя из данных, указанных в таблице.

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)

|  |  |
| --- | --- |
| **Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения,**  **в баллах)** | **Общий размер надбавок за качество выполняемых работ,**  **за интенсивность труда**  **от их максимального размера,**  **в процентах** |
| 100 - 90 включительно | 100 |
| менее 90 - 85 включительно | 90 |
| менее 85 - 80 включительно | 80 |
| менее 80 - 75 включительно | 70 |
| менее 75 | не устанавливается |

7.8. Руководителю Учреждения по итогам работы за год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы руководителя Учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

Пфi = Оц x (ПФ / i / 100), где:

Пфi - размер премии по итогам работы руководителя Учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премии по итогам работы руководителя Учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i - отчетный период (равный соответственно: 4, при условии выплаты премии ежеквартально, 1 – при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю Учреждения принимает работодатель.

7.9. Руководителю Учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается руководителю Учреждения. Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается по результатам оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественным экспертным советом в сфере образования, на основании данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, руководителю Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

7.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) для Учреждения (далее − предельный уровень соотношения заработной платы для заместителей руководителя) управлением образования администрации Лазовского муниципального округа в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя Учреждения, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) производится на основании справки, предоставленной учреждением управлению образования администрации Лазовского муниципального округа, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы за год заместителям руководителя Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) (далее − максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения на текущий финансовый год).

7.11. На выплаты, предусмотренные пунктами 7.6 – 7.9 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

**8. Условия оплаты труда заместителей руководителя образовательного учреждения**

8.1. Оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

8.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, муниципальными правовыми актами администрации Лазовского муниципального округа, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Лазовского муниципального округа, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

8.3. Заместителям руководителя Учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Лазовского муниципального округа, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг;

2) надбавка за качество выполняемых работ;

3) премия по итогам работы за квартал, год.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в абсолютных размерах в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем Учреждения.

8.4. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы за год; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

В случае установления заместителю руководителя Учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

8.5. Заместителям руководителя Учреждения по итогам работы за квартал, год предоставляется премия.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы за год заместителям руководителя Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) (далее − максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения на текущий финансовый год).

8.6. Заместителям руководителя Учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается заместителям руководителя Учреждения. Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается руководителем учреждения по результатам оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественным экспертным советом в сфере образования, на основании данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, заместителям руководителя Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения).

8.7. На выплаты, предусмотренные пунктами 8.2 – 8.6 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

**9. Порядок выплаты материальной помощи**

9.1. В пределах экономии фонда оплаты сотрудникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

9.2. Решение об оказании материальной помощи сотрудникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно сотрудников учреждения.

9.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

**10. Гарантии по оплате труда**

10.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

10.1.1. Днями выплаты заработной платы являются 16-е число и последний рабочий день месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

10.2. Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

10.3. Если заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и выполнил норму труда, ниже МРОТ, ему начисляется доплата до МРОТ. При расчете доплаты до МРОТ, в сумму выплат для сравнения с МРОТ не включается оплата за сверхурочную работу и за работу в праздничные дни.

10.4. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2025 г.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

работников МБОУ Сокольчинская СОШ №3

**Оклады педагогических работников по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ** | **Должностной оклад, руб.** |
| **1 квалификационный уровень** | **22480** |
| инструктор по труду |  |
| инструктор по физической культуре |  |
| музыкальный руководитель |  |
| старший вожатый |  |
| **2 квалификационный уровень** | **22524** |
| инструктор-методист |  |
| концертмейстер |  |
| педагог дополнительного образования |  |
| педагог-организатор |  |
| социальный педагог |  |
| тренер-преподаватель |  |
| **3 квалификационный уровень** | **22682** |
| воспитатель |  |
| мастер производственного обучения |  |
| методист |  |
| педагог-психолог |  |
| старший инструктор-методист |  |
| старший педагог дополнительного образования |  |
| старший тренер-преподаватель |  |
| **4 квалификационный уровень** | **22840** |
| педагог-библиотекарь |  |
| преподаватель |  |
| преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |  |
| руководитель физического воспитания |  |
| старший воспитатель |  |
| старший методист |  |
| тьютор |  |
| учитель |  |
| учитель-дефектолог |  |
| учитель-логопед (логопед |  |
| советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями |  |

Приложение 2

к Положению об оплате труда

работников МБОУ Сокольчинская СОШ №3

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ**

соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения Лазовского муниципального округа и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения Лазовского муниципального округа за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя и его заместителей)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Образовательные организации Лазовского муниципального округа, подведомственные управлению образования Лазовского муниципального округа | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации Лазовского муниципального округа и среднемесячной заработной платы образовательной организации Лазовского муниципального округа за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Сокольчинская средняя общеобразовательная школа № 3 Лазовского муниципального округа Приморского края | 3 |

Приложение 3

к Положению об оплате труда

работников МБОУ

Сокольчинской СОШ №3

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛАЗОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критериев и показателей | | | Единица измерения | Диапазон значений | Кол-во баллов максимальное | | | Примечание | |
| 1 | 2 | | | 3 | 4 | 5 | | | 6 | |
| **1.** | **Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования** | | | | | | | | | |
| 1.1 | Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы | | | Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании №59-ФЗ от 02.05.2006г. «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ» | да/нет | 3б | | | Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждено- 3б | |
| 1.2. | Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органами контроля и надзора | | | Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях | да/нет | 3б | | | Наличие принятых решений об административных наказаниях - 0б; отсутствие - 3б | |
| 1.3 | Выполнение объема муниципального задания учреждения по видам услуг | | | % выполнения муниципального задания | 95%-100% | 3б | | | А/В\*100%, где А- объём выполненного муниципального задания; В-объём муниципального задания по плану. 95%-99 % -1б менее 95%- 0 б | |
| **2.** | **Информационная открытость** | | | | | | | | | |
| 2.1 | Наличие официального сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства РФ в сфере образования | | | Размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения | да/нет | 3б | | | Размещение на официальном сайте учреждения всей необходимой информации и копий документов -3б; отсутствие–0б  Результаты мониторинга | |
| Регулярное обновление информации учреждения на официальном сайте (10-дневный срок обновления информации | да/нет | 3б | | | Соблюдение сроков по обновлению сайта- 3б; нарушение сроков- 0б Результаты мониторинга | |
| 2.2. | Трансляция опыта деятельности для педагогического коллектива учреждения (на муниципальном, краевом уровне) в различных формах | | | Количество проведенных мероприятий | да/нет | 3б | | | Эпизодические, на муниципальном уровне-1б; на муниципальном и краевом или федеральном- 2б; на всех уровнях-3б. Отчет с подтверждающими документами | |
| 2.3. | Доступность информации об учреждении для родителей и жителей района | | | Наличие и актуальность достоверной информации | да/нет | 2б | | | Наличие информации на информационном стенде- 1б; + вариативные формы предоставления информации (2 и более)- 1б Отчет с подтверждающими документами | |
| 2.4. | Представление информации о текущей успеваемости обучающихсяв электронном виде:  Работа в АИС «Приморский край. Образование». | | | Наличие локального акта о предоставлении услуг; ведение электронного дневника, электронного журнала, наличие сведений о ходе и содержании образовательного процесса, расписание занятий на текущий учебный период, перечень изучаемых тем и содержание выдаваемых учащемуся домашних заданий на уроках; | да/нет | 1б | | | Отчетная документация да- 1б; нет- 0б. | |
| **3.** | **Функционирование системы коллегиального управления** | | | | | | | | | |
| 3.1. | Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения | | | Протоколы заседания | Выполнение требований, зафиксированных локальным актом | 2б | | | Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательного учреждения и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года | |
| 3.2. | Итоги независимой оценки качества и эффективности работы образовательного учреждения | | | %По итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в ОО | 75-100% | 2б | | | Менее 75%- 0б; более 75%- 2б | |
| **4.** | **Реализация мероприятий по кадровому обеспечению** | | | | | | | | | |
| 4.1 | Привлечение молодых специалистов | | | Количество молодых специалистов, прибывших на работу в учреждение в течение учебного года. | единиц | 2б | | | 1 чел. -1 б. от 2-х и более – 2б. | |
| 4.2. | Повышение профессионального мастерства педагогических работников | | | Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку | 100% | 2б | | | (А/В)\*100%, где А-пед.работники, прошедшие повышение квалификации,профессиональную переподготовку В- общее кол-во пед.работников, нуждающихся в повышении квалификацииШтатное расписание, документы о повышении квалификации 100%- 2б; менее 100%-0б | |
| 4.3. | Наличие педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципальных, краевых, федеральных) | | | Количество педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников | да/нет | 2б | | | Да- 2б;  Нет- 0б | |
| **5.** | **Мероприятия по всеобучу** | | | | | | | | | |
| 5.1 | Снижение количества обучающихся, систематически пропускающих занятия без уважительных причин, в течение четверти, полугодия, года | | | Количество обучающихся, систематически пропускающих занятия без уважительных причин в течение четверти, полугодия, года | 100% | 2б | | | | Ч1/2\*100%, где Ч1- кол-во обучающихся 1-8 и 10 классов, переведенных в следующий класс; Ч2- количество обучающихся на 31.05. отчетного года 100%-2б; менее 100%- 0б |
| 5.2 | Уменьшение числа детей и подростков, состоящих на внутришкольном учете, в КДН, ПДН | | | Чел. | да/нет | 2б | | | | Отчет 1-НД  да- 2б; нет- 0б |
| 5.3. | Увеличение количества детей «группы риска», вовлеченных во внеурочную деятельность | | | % | Да/нет | 2б | | | | Нет- 0 б., да – 2 б. |
| 5.4. | Увеличение количества детей «группы риска», охваченных организованными видами оздоровления, отдыха и занятости в каникулярный период | | | % | Да/нет | 2 б | | | | Нет- 0 б., да – 2 б. |
| 5.5. | Проведение индивидуальной профилактической работы, направленной на предупреждение или уменьшение общей вероятности появления пропусков | | | - организация ежедневного учета несовершеннолетних, систематически пропускающих занятия без уважительных причин;  - ежедневная индивидуальная профилактическая работа с несовершеннолетними, состоящими на учете в КДН, ПДН, внутришкольном контроле;  - своевременная работа с родителями несовершеннолетних про профилактике пропусков без уважительных причин. | Да/нет | 2 б | | | | Нет- 0 б., да – 2 б. |
| 5.6. |  | | |  |  |  | | | |  |
| **6.** | **Результаты государственной итоговой аттестации** | | | | | | | | | |
| 6.1. | Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании | | | % | 100% | 2б | | | | Ч1/Ч2\*100%, где Ч1- кол-во выпускников основной школы, получивших аттестат; Ч2- кол-во выпускников основной школы на 31.05. отчетного года 100%- 2б; ниже 100%-0б |
| 6.2. | Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании | | | % | 100% | 2б | | | | Ч1/Ч2\*100%, где Ч1- кол-во выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании; Ч2- кол-во выпускников 11 классов, допущенных к ЕГЭ |
| 6.3. | Доля выпускников 11 классов, преодолевших на ЕГЭ минимальный порог по всем предметам | | | % | 0% | 1б | | | | Ч1/Ч2\*100%, где Ч1- кол-во выпускников 11-х классов, преодолевших на ЕГЭ минимальный порог по всем предметам; Ч2- кол-во выпускников 11 классов, допущенных к ЕГЭ 0%- 1б; более 0%-0б |
| **7.** | **Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних** | | | | | | | | | |
| 7.1. | Организация профилактической работы с обучающимися общеобразовательных учреждений (профилактика формирования зависимости от психоактивных веществ, эмоционального неблагополучия, формирования коммуникативных навыков, толерантности и т.д.) | | | Наличие лица, ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися | да/нет | | 1б | | | Наличие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися да- 1б; нет-0б |
| Исполнение плана по мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся | да/нет | | 1б | | | Наличие утвержденного плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся да- 1б; нет-0б |
| Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися | До 30% | | 2б | | | А/В\*100%,где А- кол-во педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися, В- кол-во педагогов в образовательной организации. 15% и более -2б; менее 15%- 0б |
| **Реализация социокультурных проектов** | | | | | | | | | | |
| 8.1. | Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе учреждений | | | - Наличие музеев, музейных уголков в ОО по истории края, района, Великой Отечественной войне;  - проведение поисковой, исследовательской работы обучающимися. | да/нет  кол-во материалов | | 2б | | | Отчетная документация да- 1б; нет-0 б |
| 8.2. | Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений) ученического самоуправления, в том числе участие в деятельности РДШ | | | Наличие документов | да/нет | | 2б | | | Отчетная документация да- 2б; нет-0 б |
| 8.3. | Организация деятельности волонтёрских формирований | | | -Наличие Положения;  -Руководителя волонтерского движения;  - Кол-во мероприятий вучастием волонтеров ОО | Да/нет  Ед. | | 2б | | | Отчетная документация да- 2б; нет-0 б |
| 8.4. | Участие в проведении Всероссийских уроков (финансовой грамотности, интернет-безопасности и т.д.), Всероссийских акциях (экологической, патриотической направленности) | | | Количество участников/  количество уроков | Ед. | | 2б | | | Отчетная документация да- 2б; нет-0 б |
| **Организация работы с одаренными детьми** | | | | | | | | | | |
| 9.1. | | Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (муниципального, регионального, федерального уровня) | | Количество мероприятий/  количество участников | Ед. | | 1б | | | Отчетная документация да- 1б; нет-0 б |
| 9.2. | | Наличие обучающихся- победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (муниципального, регионального, федерального уровня) | | Чел. | Ед. | | 1б | | | Отчетная документация да- 1б; нет-0 б |
| **Охрана здоровья обучающихся** | | | | | | | | | | |
| 10.1 | | Организация горячего питания обучающихся | | Доля обучающихся, охваченных горячим питанием/ от общего количества обучающихся | не ниже 98% | | 1б | | |  |
| 10.2. | | Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа школьников | | % | не ниже 78% | | 1б | | | Ч1/Ч2\*100%, где Ч1- кол-во обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию; Ч2- общая численность обучающихся на 31.05. отчетного года не ниже 80%- 1б; менее 80%- 0б |
| 10.3. | | Организация отдыха и оздоровления в период каникул | | Доля обучающихся, охваченных организованным отдыхом и оздоровлением в каникулярный период | не ниже 50% | | 3б | | | 50%- 3б;  40% - 2 б.  30%- 1 б. |
| 10.4. | | Соблюдение требований СанПиН в организации образовательного процесса | | Отсутствие предписаний Роспотребнадзора | Да/нет | | 2 б | | | Да -0 б., нет -2 б. |
| **11.** | | **Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения** | | | | | | | | |  | да/нет | 1б | да- 1б; нет-0 б |
| 11.1. | | Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в образовательном учреждении, в общей численности обучающихся | % | | не ниже 75% | | | 1б | | 75-80% - 1б; ниже 75% -0 б |
| 11.2 | | Число детей, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной и технической направленностей. | Количество участников/количество проектов  (индивидуальный учёт результатов освоения обучающимися образовательных программ, организация мониторинга индивидуальных образовательных результатов обучающихся образования) | | До 10% | | | 2б | | От 8 до 10 %-2б; от 5 до 8%-0б |
| 12.1 | | Число участников открытых онлайн-уроков, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТОриЯ» «Уроки настоящего» или иных аналогичных по возможностям, функциям и результатам проектов, направленных на раннюю профориентацию | Количество участников/ от общего количества обучающихся 8 -11 классов /количество проектов | | Не менее 80% | | | 2б | | 2 б. – 80%, ниже 80 – 0 б. |
| 12.2 | | Число детей, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее» | человек | | От 3-х и более | | | 1б | | 3 и более – 1 б; |
| 14.1 | | Обновление содержания и методов обучения предметной области "Технология" и других предметных областей | - Повышение профессионального мастерства педагогов, мастеров производственного обучения по предметной области "Технология"  - Обновление материально-технической базы учебных мастерских по предмету "Технология"  - Обновление содержания и методов обучения предметной области "Технология» | | Информационно-аналитические данные, данныебух.Учета  Да/нет | | | 1б | | Да – 1б  Нет- 0 б |
| 14.2 | | Обновление материально-технической базы для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественнонаучного и гуманитарного профилей | наличие/ отсутствие | | да/нет | | | 3б | | данные бюджетной отчетности нет-0б; да-3б. |
|  | | Численность обучающихся, охваченных основными и дополнительными общеобразовательными программами цифрового, естественнонаучного и гуманитарного профилей | Количество обучающихся/ от общего количества обучающихся | | % | | | 3б | | 20%- 3б;  10% - 2 б.  5%- 1 б. |
|  | | Доля учителей общеобразовательных организаций, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников | % | | Не менее 5% | | | 2 б | | 5% - 2б;  Менее 5% -1 б;  0% - 0 б. |
|  | | Доля обучающихся по программам общего образования, дополнительного образования для детей, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды | % | | 5 % | | | 2б | | 5% - 2б;  Менее 5% -1 б;  0% - 0 б. |
|  | |  |  | |  | | |  | |  |
| **Результативность финансово- хозяйственной деятельности** | | | | | | | | | | |
| 15.1 | | Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников | | В соответствии с «Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2013-2021 годы» | да/нет | 2б | | | | да-2б; нет-0б. |
| 15.2 | | Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности учреждения за отчетный период | | Данные бухгалтерской отчетности | да/нет | 3б | | | | да-3б; нет-0б. |
| 15.3 | | Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по учреждению, статистической отчетности | | акты проверки контролирующих органов | да/нет | 2б | | | | отсутствие нарушений -2б; наличие нарушений -0б |
| 15.4 | | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | | Данные бухгалтерской отчетности | да/нет | 2б | | | | да-2б; нет-0б. |
| **Безопасность образовательного учреждения** | | | | | | | | | | |
| 16.1 | | Соблюдение требований безопасности (антитеррористической, пожарной, транспортной и т.д.) в образовательном учреждении | | Наличие/отсутствие предписаний контролирующих органов; их исполнение | да/нет | 1б | | | | да-1б; нет-0б. |
| 16.2 | | Наличие случаев детского травматизма | | наличие случаев детского и производственного травматизма/отсутствие детского и производственного травматизма | да/нет | 2б | | | | Нет -2б; да -0б |
| 16.3 | | Уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году | | акты приемки учреждения | Без замечаний/ с замечаниями | 2б | | | | Без замечаний – 2б  с замечаниями – 1 б |
| 16.4 | | Своевременность подготовки образовательного учреждения к отопительному сезону | | наличие паспорта готовности образовательного учреждения к отопительному сезону в срок до 10.09 текущего года | Да/нет | 1 б | | | | да-1б; нет-0б. |
| 16.5 | | Состояние территории вокруг образовательного учреждения | | наличие/отсутствие замечаний по благоустройству | Да/нет | 1 б | | | | да-1б; нет-0б. |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

работников МБОУ

Сокольчинской СОШ №3

**Критерии и показатели распределения стимулирующих выплат педагогического работника группы дошкольного образования**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий оценивания Значение по критерию** | **Значение по критерию** | **Максим. колич. баллов** |
| 1. | Отсутствие жалоб и замечаний: - по охране жизни и здоровья детей - систематическое проведение оздоровительной работы - соблюдение режима дня | Информация администрации | 3 балла |
| 2. | Превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц Ясельные группы - 70% и более Младшие группы - 75% и более Средние группы - 80% и более Старшие и подготовительные группы - 90% и более | Табель посещаемости | 8 баллов |
| 3. | Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время | Официальное подтверждение участия | 1балл за каждое мероприятие |
| 4. | Профессиональный рост | Наличие почётного звания, категории, повышение квалификации, наличие публикаций | 3 балла |
|  |  | Отсутствие жалоб | 3 балла |
| 1. | Удовлетворённость родителей результатами обучения и воспитания |
| 2. | Качественное ведение документации | Своевременное и качественное заполнение документации | 5 баллов |
| 3. | Эффективность совместных мероприятий с родителями воспитанников в нетрадиционной форме(круглый стол, викторина ,посиделки..) |  | 4 балла |
| 4. | Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате за содержание детей в ДОУ согласно Договору о сотрудничестве между МДОУ и родителями воспитанников) |  | 2-4 балла |
| 5. | Создание и постоянное обновление развивающей среды, благоустройство территории участка от 1 до 3 баллов.(по итогам смотров- конкурсов) |  | 1-3 балла |
| 6. | Штрафные баллы |  |  |
| 7. | За обоснованные жалобы | до 100% снятия |  |
| 8. | Несоблюдение кодекса профессиональной педагогической этики | до 100 % снятия |  |
| 9. | За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины | до 100% снятия |  |
| 10. | За грубое отношение к детям , Оставление детей в опасности (отсутствие на рабочем месте) | 100% |  |