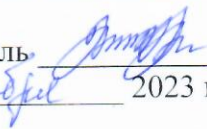




Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 2

СОГЛАСОВАНО

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников образования и
науки РФ Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 2

Председатель  И.Л. Михалева
23 декабря 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор MAOU SOSh № 2

Е.Л. Чумак

23 декабря 2023 г.

Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 2

Кировград
2023

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением администрации Кировградского городского округа от 31.01.2018 № 98-НПА «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кировградского городского округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа».

1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников образовательного учреждения - Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 (далее – образовательное учреждение).

1.3. Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в образовательном учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.5. Фонд оплаты труда в образовательном учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.6. Штатное расписание разрабатывается образовательным учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, администрацией Кировградского городского округа, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Форма и содержание штатного расписания согласовывается с администрацией Кировградского городского округа.

1.7. Должности работников, включаемых в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 и соответствовать

Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС и профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровне оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения, учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие

квалификационной категории, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения;

3) объем учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников образовательного учреждения производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Директор образовательного учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которым определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется директором образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательного учреждения

3.1. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в разделе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в разделах 6 – 7 настоящего Положения.

3.2. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств и учредителем.

3.3. Размеры окладов (дополнительных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательного учреждения прошедших аттестацию повышается:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;
- работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов;

- работникам, выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – на 20 процентов на два года.

3.4. В случае, когда работникам образовательного учреждения предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренным пунктами 3.5. – 3.7. данного Положения, в целях совершенствования системы оплаты труда работников образовательного учреждения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работы.

3.6. Размер должностного оклада, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.7. Минимальный размер должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.8. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группы должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.10. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3.11. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовым договором и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работников.

3.12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.13. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.14. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, занимающих должности руководителя структурного подразделения, устанавливаются на основе отнесения занимаемой должности к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.15. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.16. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.17. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.18. Минимальный размер должностных окладов служащих образовательного учреждения приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

3.19. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.20. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.21. Минимальный размер окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

3.22. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда директора образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда директора образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

4.3. Размер должностного оклада директора образовательного учреждения определяется трудовым договором с учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости.

4.4. Условия оплаты труда директора образовательного учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера определяется трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.5. Размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, при согласовании с учредителем.

4.6. Стимулирование директора образовательного учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериям оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального образования учреждения, на основании Положения по оплате труда и стимулировании (премировании) руководителей муниципальных учреждений Кировградского городского округа, утвержденного постановлением администрации Кировградского городского округа.

4.7. Заместителям директора и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 - 7 настоящего Положения.

Решение о выплате компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором образовательного учреждения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательного учреждения, при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.4. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам образовательного учреждения при выполнении ими дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. 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.

5.8. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами,

отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Размер компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

5.10. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.11. В случае, когда работникам установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5.12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

5.13. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.14. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера.

№ п/п	наименование должности работника	виды выплат компенсационного характера	размер компенсационных выплат
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда		
1.1.	Доплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (установление доплаты на основании протокола специальной оценки условий труда с неблагоприятными условиями труда)		
1.1.1	повар	за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (на основании Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78 (с	10 % от оклада

		изм. от 04.06.2013)	
1.1.2	кухонный работник	за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (на основании Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78 (с изм. от 04.06.2013)	10 % от оклада
1.1.3	мойщик посуды	за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (на основании Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78 (с изм. от 04.06.2013)	10 % от оклада
2.	Доплаты педагогическим работникам за обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому учащихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов		
2.1.	учитель	за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов	20 % от оклада
2.2.	учитель-логопед	за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов	20 % от оклада
2.3.	педагог-психолог	за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов	20 % от оклада
2.4.	учитель-дефектолог	за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов	20 % от оклада
3.	Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом		
3.1.	учитель	заведование учебным кабинетом	400 рублей
3.2.	учитель	заведование учебной мастерской (обслуживающего труда, швейного дела, столярной мастерской, спортивные залы)	1000 рублей
3.3.	учитель	руководство городским методическим объединением	520 рублей
3.4.	учитель	наставничество	10 % от оклада
3.5.	учитель	руководство школьным методическим объединением	1040 рублей
3.6.	классный руководитель	за классное руководство	2800 рублей (не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося)
3.7.	учитель	за проверку тетрадей по русскому языку и литературе, мониторинг, ведение электронного дневника	17 % от оклада
		за проверку тетрадей по математике, мониторинг, ведение электронного дневника	12 % от оклада
		за проверку тетрадей по иностранному языку, химии, физики, мониторинг, ведение электронного дневника	7 % от оклада

		за проверку тетрадей по остальным предметам учебного плана, мониторинг, ведение электронного дневника	2 % от оклада
3.8.	учитель начальных классов	за проверку тетрадей, мониторинг, ведение электронного дневника	12 % от оклада
4.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам		
4.1.	классный руководитель	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 07.10.2021 № 1701 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации», на основании постановления Администрации Кировградского городского округа от 18.09.2020 № 741 «О выплатах ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Кировградского городского округа, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»)	5000 рублей за каждый класс
5.	Выплаты педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности		
5.1.	Педагог-методист	методическая деятельность	10 % от оклада
5.2.	Педагог-наставник	наставническая деятельность	15 % от оклада
6.	Выплаты за объем выполняемых работ		
6.1.	Главный бухгалтер	при количестве работников в учреждении от 50 до 100 человек	10 % от оклада
		при количестве работников в учреждении свыше 100 человек	20 % от оклада
6.2.	бухгалтер	при численности детей до 500 человек	10 % от оклада

		при численности детей от 500 до 1000 человек	20 % от оклада
		при численности детей свыше 1000 человек	25 % от оклада
6.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	при площади зданий образовательной организации свыше 15 000 кв. м.	40 % от оклада
7.	Другие выплаты и доплаты в соответствии с трудовым законодательством		
7.1.	сотрудники	за увеличение объема работ	до 80% от оклада
7.2.	юрисконсульт	за ведение работ по закупкам	до 80% от оклада

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Настоящее Положение определяет характер, размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам образовательного с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

6.2. Стимулирующий фонд образовательного учреждения может составлять не более 30 процентов от общего фонда оплаты труда.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

6.4. Обязательным условием для осуществления выплат стимулирующего характера является:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работников в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о выплатах стимулирующего характера принимается директором образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.6. Конкретные показатели (критерии) оценок эффективности труда устанавливаются в Приложении № 7 настоящего Положения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих

выплат устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

6.8. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации – 5000 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – 5000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 1000 рублей;
- 4) при награждении наградами Горнозаводского округа – 1000 рублей;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя – от 500 до 2000 рублей;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – от 1000 до 5000 рублей;
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – от 2000 до 5000 рублей;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 1000 рублей.

Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер единовременной премии не должен превышать одного должностного оклада.

Решение о выплате единовременной премии директору образовательного учреждения принимается главой Кировградского городского округа на основании ходатайства руководителя Муниципального казенного учреждения «Управление образования Кировградского городского округа».

6.9. Директор образовательного учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

6.10. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

7. Условия, порядок и размер выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.1.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

7.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

7.1.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся ежемесячные надбавки:

- за интенсивный труд;
- за интенсивный труд при особом режиме работы (сложность, срочность, повышение качества, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;
- за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за интенсивность труда в связи с итоговой аттестацией, с учетом количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену;
- за интенсивность труда, связанную с работой и информационных системах образовательного учреждения;
- за интенсивный труд с учетом показателей наполняемости классов и групп;
- за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ;
- за интенсивность труда при разработке и реализации проектов (мероприятий) в сфере образования;
- за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

7.1.4. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением и определяется по результатам его деятельности

на основании Показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника (Приложение № 1). Размер выплат служащим, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу устанавливается в размере 30 процентов от должностного оклада

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.2.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Отличник просвещения» или «Заслуженный»;
- за должность доцента (профессора);
- за своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;
- за оперативность и профессионализм работников в решении вопросов, входящих в их компетенцию, в выполнении поручений непосредственного руководителя;
- за подготовку, организацию и участие в крупных, социально значимых проектах;
- владение профессиональными навыками нескольких профессий и (или) специальностей;
- владение передовыми технологиями, приемами и методами труда;
- иные выплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника.

7.2.2. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетное звание, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», «Отличник просвещения» - 20 процентов;
- за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50 процентов.

При наличии у учителя физической культуры званий:

- кандидата в мастера спорта – 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
- мастера спорта России, гроссмейстера России – 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
- мастера спорта России международного класса – 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
- мастера спорта России международного класса – призера всероссийских соревнований – 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
- мастера спорта России международного класса – призера международных соревнований – 30

процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- заслуженного мастера спорта России – 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

7.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

7.3.1. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы или основной должности.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:

- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 1 года до 5 лет – 5 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 5 года до 10 лет – 10 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 10 года до 15 лет – 15 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 15 года до 20 лет – 20 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы свыше 20 лет – 30 %.

7.3.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в занимаемой должности, выслугу лет заместителям директора, главному бухгалтеру, устанавливаются в следующих размерах:

- стаж работы в данной отрасли от 1 года до 5 лет – 5 %;
- стаж работы в данной отрасли от 5 года до 10 лет – 10 %;
- стаж работы в данной отрасли от 10 года до 15 лет – 15 %;
- стаж работы в данной отрасли свыше 15 лет – 20 %;

7.3.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам, занимающим должности служащих, учебно-вспомогательному персоналу, младшего обслуживающего персонала устанавливаются в следующих размерах:

- служащим, имеющим стаж работы в данной отрасли от 1 года до 5 лет - 5 %;
- служащим, имеющим стаж работы в **данной отрасли** от 5 лет до 10 лет - 10 %;
- служащим, имеющим стаж работы в данной отрасли от 10 лет до 15 лет - 15 %;
- служащим, имеющим стаж работы в данной отрасли свыше 15 лет - 20 %.

7.3.5. Право на получение выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы имеют право работники образовательного учреждения, в том числе работающие по

совместительству.

7.3.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет работников образовательного учреждения определяется в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.4.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени или на основании показателей и критериев оценок эффективности деятельности образовательного учреждения за добросовестный труд. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

7.4.2. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премии за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы за месяц;
- денежное вознаграждение за добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года.

7.4.3. Премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы за месяц выплачивается работникам образовательного учреждения в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

7.4.4. Денежное вознаграждение за добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года выплачивается при наличии финансовых средств на оплату труда всем работникам образовательного учреждения, в том числе замещающих должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

8. Заключительные положения

- 8.1. Настоящее Положение об условиях, размерах и порядке осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 является локальным нормативным актом и вступает в силу с 01.11.2023.
- 8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.
- 8.3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение № 1 к Положению
 об оплате труда работников
 Муниципального автономного
 общеобразовательного учреждения
 средней общеобразовательной
 школы № 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
 ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	9383
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	9706
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	9706

Приложение № 2 к Положению
 об оплате труда работников
 Муниципального автономного
 общеобразовательного учреждения
 средней общеобразовательной
 школы № 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
 ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	13373
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14560
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14560
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; педагог-библиотекарь	11971
	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	15962

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательное программу и образовательное программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	12036
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательное программу и образовательное программу дополнительного образования детей;	12403
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством	10891
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	11486
5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской	11486

Приложение № 4 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь	8843
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	8951
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; художник; техник	9059
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9383
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10030
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	13323- бух СОШ, 10246-остальные
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11648
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12187

4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	12942
-------------------------------	---	-------

Приложение № 5 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>; гардеробщик; мойщик посуды; грузчик; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	8304
	кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	8628
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9168
	плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	9706
	водитель автомобиля; повар, столяр	10106
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10106
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	10138
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	10246
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие	10353

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 2

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы, выслуги лет работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2.

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет учитывается продолжительность непрерывной работы работников в образовательном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, всех форм собственности (далее - организации).

5. Период работы в организациях учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы, в случае увольнения с военной службы, перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 №1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы предоставляется директору образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации по согласованию с профсоюзным органом.

Приложение № 7 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 2

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогического работника

Критерий	Значение критерия	Шкала баллов		
I. Оценка профессиональной деятельности педагога по результатам обучения				
1. Успеваемость обучающихся по предмету.				
		Рейтинг А	Рейтинг Б	Рейтинг С
Доля обучающихся, имеющих положительные отметки по итогам четверти	Документальное подтверждение выставленных отметок в классных журналах	96-100%-10 баллов	96-100%-20 баллов	96-100%-30 баллов
		95-85%-5 балла	95-85%-10 баллов	95-85%-15 баллов
		80-75%-2 балл	80-75%-5 баллов	80-75%-10 баллов
		Менее 75%-0 баллов	Менее 75%-0 баллов	Менее 75%-0 баллов
2. Качество знаний обучающихся по предмету.				
		Рейтинг А	Рейтинг Б	Рейтинг С
Доля обучающихся, имеющих отметки 5 и 4 по итогам четверти	Документальное подтверждение выставленных отметок в классных журналах	96-100%-10 баллов	96-100%-20 баллов	96-100%-30 баллов
		95-85%-5 балла	95-85%-10 баллов	95-85%-15 баллов
		80-75%-2 балл	80-75%-5 баллов	80-75%-10 баллов
		Менее 75%-0 баллов	Менее 75%-0 баллов	Менее 75%-0 баллов
3. Качество знаний обучающихся по результатам ВПР, ДКР, РТ (НОК)				
Количество обучающихся, получивших за ДКР, ВПР, РТ отметки в сравнении с отметками учителя	Сравнение результатов ДКР, ВПР, РТ с четвертными отметками обучающихся	100% обучающихся подтвердили свои отметки-20 балла 90-99%-10 балла 70-89%-5 балл Менее 70%-0 баллов Считаем процент от успеваемости обучающихся		
4. Обеспечение доступности качественного образования (1 раз в год, 4 четв) ШМО				
Удовлетворенность граждан качеством предоставляемых услуг (МО)	Документально подтвержденные данные об уровне удовлетворенности-неудовлетворенности деятельностью учителя (в форме анкетирования в рамках родительских собраний)	Уровень удовлетворенности – 75-100% - 5 баллов		
		50-75% - 2 балла		
		Менее 50% - 0 баллов		
	Результаты мониторинга внутри педагогического коллектива (анонимное анкетирование уровня привлекательности учителя для коллег)	Уровень привлекательности – 75-100% - 5 баллов		
		50-75% - 2 балла		
		Менее 50% - 0 баллов		

Критерий	Значение критерия	Шкала баллов	
		баллов	
5. Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, ГТО) (1 раз в год, 1 четверть)			
Количество обучающихся, получивших за ЕГЭ отметки в сравнении с годовыми отметками учителя.	Сравнение результатов ЕГЭ с годовыми отметками обучающихся Наличие учеников с высокими баллами ЕГЭ (выше 80 баллов) у данного учителя. Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог, установленный Рособрнадзором, в основной период	100% обучающихся подтвердили свои отметки-20 балла 90-99%-10 балла 70-89%-5 балл Менее 70%-0 баллов 10 баллов за каждого ученика Все сдали с первого раза – 10 баллов	
Количество обучающихся, получивших за ОГЭ отметки в сравнении с годовыми отметками учителя.	Сравнение результатов ОГЭ с годовыми отметками обучающихся Наличие учеников с высокими оценками («5») на ОГЭ у данного учителя. Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог, установленный Рособрнадзором	100% обучающихся подтвердили свои отметки-20 балла 90-99%-10 балла 70-89%-5 балл Менее 70%-0 баллов 5 балла за каждого ученика Все сдали с первого раза – 10 баллов	
II. Оценка профессиональной деятельности педагога по результатам воспитания			
6. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками предметного функционала			
Организация внеклассных мероприятий (викторины, игры, конкурсы, открытые внеклассные мероприятия, ИИП и др.)	Мероприятия фамилии детей и их достижения	Региональный уровень	10
		Муниципальный уровень	6
		Школьный уровень	4
Участие во внеклассных мероприятиях (викторины, игры, конкурсы, открытые внеклассные мероприятия и др.)	Мероприятия фамилии детей и их достижения	Региональный уровень	10
		Муниципальный уровень	4
		Школьный уровень	2
III. Оценка профессиональной деятельности педагога по результатам развития			
7. Уровень достижений обучающихся в очных олимпиадах, конкурсах, НПК, фестивалях, выставках, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеурочной деятельности			
Результативность участия обучающихся в	Документальное подтверждение результативности участия в	Результативность участия	Балл (макс.)

Критерий	Значение критерия	Шкала баллов
олимпиадах, конкурсах, конференциях, фестивалях, выставках, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеурочной деятельности (по предмету)	мероприятиях соответствующего уровня	<p>учащихся в олимпиадах</p> <p><u>Всероссийский уровень</u></p> Победитель 10 Призер 5 <p><u>Региональный уровень:</u></p> Победитель 7 Призер 5 <p><u>Муниципальный уровень</u></p> 1 место 5 2 место 4 3 место 3 <p><u>Школьный уровень</u></p> Победитель 2 Призер 1
*8. Заведование кабинетом. (1 раз в год, 1 четв)		
Соответствие оснащенности и состояния кабинета современным требованиям	Паспорт Информационные стенды Эстетическое оформление Методическое сопровождение Сохранность мебели Соответствие Санпинам	5 2 3 3 3 3
*9.Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)		
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Есть жалобы – минус 20 баллов
*10.Уровень трудовой и исполнительской дисциплины учителя		
Наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период	Документально подтвержденные данные о дисциплинарном взыскании учителю	Выговор – минус 30 баллов; замечание – минус 10 баллов
Ведение классных журналов	Полнота и соответствие требованиям (нормативным документам) Своевременное ведение документации	Есть замечания по ведению документации – минус 5 баллов Своевременная сдача отчетов + 5 баллов
Ведение электронного журнала		Баллы начисляются по результатам отчета электронного дневника
Оформление документации, установленной локальными актами учреждения (тетради индивидуальных	Полнота и соответствие требованиям (нормативным документам) Своевременное ведение документации	Есть замечания по ведению документации – минус 5 баллов Своевременная сдача отчетов + 5 баллов

Критерий	Значение критерия	Шкала баллов
занятий, журналы консультаций, элективов)		
Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы школы, готовность замещать уроки других учителей)		Наличие замечаний – «-1 балл» за каждое
Травматизм обучающихся во время учебного процесса		Отсутствие случаев травматизма 3 балла Наличие случаев травматизма минус 3 балла
*11. Напряженность и интенсивность труда учителя		
Повышенная напряжённость работы учителя	Участие педагога в диагностических, тренировочных контрольных работах, в репетиционном тестировании в качестве организатора, наблюдателя, проверка работ и неучтенная работа	

За пункты 8,9,10,11 отмеченные * баллы начисляются администрацией