

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 38»

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского  
городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 38»

1. Общие положения

Рассмотрено и одобрено  
Общим собранием (Конференцией)  
трудового коллектива  
Протокол № 1 от 07.02 2022 год

СОГЛАСОВАНО: Кнодель  
В.В. Кнодель, председатель первичной  
профсоюзной организации  
« 07 » февраля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МОУ «Средняя школа № 38»  
Е.Н. Веим  
« 07 » февраля 2022 г.



1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Карелия от 25.01.2010 г. № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия», Постановления Правительства Республики Карелия от 30.09.2008 г. № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», Постановления Правительства Республики Карелия от 29.05.2008 г. № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Карелия в сфере оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регламентирует вопросы установления системы оплаты труда работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 38» (далее – Школа), в том числе, определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников школы, структуру заработной платы, порядок установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных

учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Карелия от 10 октября 2017 года регистрационный номер 01/2017 года;
- Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 07.12. 2017 года № 38- ППО;
- мнения представительного органа работников;
- Коллективного договора школы;
- штатного расписания школы
- настоящего Положения.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и вводится в действие в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Положение (его отдельные пункты) могут быть дополнены и (или) изменены по инициативе:

- директора школы;
- общего собрания (Конференции) трудового коллектива школы.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда по Республике Карелия.

1.6. Индексация заработной платы производится в порядке и сроки, утвержденные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия.

1.7. Выплата заработной платы работникам школы осуществляется в сроки, установленные коллективным договором.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием, исходя из субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Зарплата работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.1.3. Школа, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования в пределах фонда оплаты труда.

2.1.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются приказом директора школы 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.

2.1.5. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оклад (должностной оклад) работника, занимающего должность учителя, работника, осуществляющего педагогическую деятельность, устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации (Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников») и выполнение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, исходя

из установленной Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 18 часов.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников школы, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 36 академических часов.

Оплата труда женщин, не относящихся к педагогическим работникам, которым в соответствии со статьей 320 ТК РФ установлена 36-часовая рабочая неделя, производится в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.1.6. Оклады работников образования школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

**Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:**

Квалификационный уровень	Должности	Размеры оклада
<b>второй квалификационный уровень по ПКГ</b>	Социальный педагог, Педагог- организатор, педагог дополнительного образования	<b>10187.00</b>
<b>третий квалификационный уровень по ПКГ</b>	Педагог-психолог	<b>10500.00</b>
<b>четвертый квалификационный уровень по ПКГ</b>	Педагог- библиотекарь, педагог- организатор ОБЖ, учитель, учитель- логопед	<b>11500.00</b>

2.1.7. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Уровни профессиональных квалификационных групп	Квалификационные уровни	Должности	Размеры оклада
<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>	I квалификационный уровень	Секретарь учебной части	<b>5305.00</b>
<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>	I квалификационный уровень	Лаборант	<b>5717.00</b>
<b>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>	I квалификационный уровень	Инженер, специалист по кадрам	<b>8842.00</b>

2.1.8. Оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н устанавливаются в зависимости от разряда по должности и вида выполняемых работ:

Уровни профессиональных квалификационных групп	Должности	Размеры оклада
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	вахтер, дворник, сторож, уборщик служебных помещений,	<b>5202.00</b>
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	рабочий по комплексному обслуживанию зданий,	<b>5662.00</b>

## 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учётом утверждённого Правительством Республики Карелия перечня видов выплат компенсационного характера (Постановление Правительства Республики Карелия от 29.05.2008 г. № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия»).

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах. Указанные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3. С учётом Постановления Правительства Республики Карелия от 29.05.2008 г. № 110-П системой оплаты труда в школе устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

### Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

№ п/п	Наименование выплаты	Кому	Размер	Основание
1.	Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Устанавливается по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда на основании приказа директора школы Минимальный размер повышения составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.	1. Трудовой кодекс, ст. 147

### Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

№ п/п	Наименование выплаты	Кому	Размер	Основание
2.	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Всем работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.	Коэффициент к заработной плате в размере соответствующем Закону № 4520-1 от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».	1. Трудовой кодекс РФ, ст.148, 316 2. Информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 09.06.2003 № 1199-16
3.	Процентная надбавка к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Всем работникам, имеющим непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах	По истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 148, 317 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 2. Приказ Министерства Труда РФ от 22.11.1990 № 2 3. Постановление Сов. Мин. РСФСР № 458 от 22.10.90 г.

### Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование выплаты	Кому	Размер	Основание
-------	----------------------	------	--------	-----------

1.	Доплата за работу в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22-00 ч. до 06-00 ч.)	По приказу директора 35% должностного оклада, (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 154 2. Постановление Правительства РФ от 22.07.08 № 554
2.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; В размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	Трудовой Кодекс РФ, ст.153
3.	Доплата за сверхурочные работы	Работникам, привлечённым к сверхурочной работе	За первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	Трудовой Кодекс РФ ст. 152
4.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	Работникам, выполняющим работы различной квалификации	При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.	Трудовой Кодекс РФ ст. 150
5.	Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ, совмещение должностей (профессий))	Работникам при совмещении ими профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Трудовой Кодекс РФ ст. 151
6.	Доплата до минимального размера оплаты труда,	Работникам, чья заработная плата ниже минимального размера оплаты труда	По приказу директора школа доплата в % к должностному окладу или в абсолютном выражении	Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия, утвержденным Распоряжением Правительства Республики

				Карелия, ст. 316-317 Трудового кодекса РФ, Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017г. № 38-П начисление районного коэффициента и процентной (северной) надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на сумму минимального размера оплаты труда.
--	--	--	--	---

2.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры указанных выплат устанавливаются на основании аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера работникам школы, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера работникам школы в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному выполнению работы, повышение эффективности деятельности, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера формируются за счёт средств субсидий на выполнение государственного задания, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности и подразделяются на:

выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы (п. 2.3.6);

премиальные выплаты;

выплаты стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работника.

2.3.3. Виды и размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность работы приведены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

2.3.4. Виды и размеры премиальных выплат стимулирующего характера приведены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

2.3.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работников приведены в **Приложении № 3** к настоящему Положению.

2.3.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы устанавливаются на основании ходатайств заместителей директора. Периоды выплаты установлены в приложении.

2.3.7. Премиальные выплаты устанавливаются на основании ходатайств заместителя директора.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работников, рассматриваются Комиссией по установлению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц и устанавливаются на каждый месяц следующего за ним месяца. Выплаты стимулирующего характера назначаются с 20 числа текущего месяца и действуют до 20 числа следующего месяца. По вновь принятым работникам - с момента

возникновения права на получении данной выплаты по итогам работы за месяц. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты на основании ходатайств заместителей директора и руководителей структурных подразделений, и предоставленных работниками отчетов (за исключением учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

2.3.9. Комиссия по установлению стимулирующих выплат выбирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора.

2.3.10. Директор школы может устанавливать работнику персональные коэффициенты (%) на определенный период времени за напряженность труда.

2.3.11. Выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с нормативными и законодательными актами Российской Федерации, Республики Карелия, нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Республики Карелия, направленные на повышение оплаты труда, устанавливаются с момента, указанного в соответствующем нормативном правовом акте, и являются обязательными к ежемесячной выплате.

#### **2.4. Общие условия установления выплат стимулирующего характера.**

2.4.1. С целью осуществления работникам стимулирующих выплат в школе формируется стимулирующий фонд в размере не менее 9 процентов от фонда оплаты труда. Стимулирующий фонд формируется в пределах субсидий на выполнение муниципального задания Петрозаводского городского округа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных школе на оплату труда работников.

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.3.3, 2.3.5 являются обязательными.

2.4.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в баллах, процентном отношении к должностным окладам, или в абсолютных размерах.

2.4.4. Стоимость балла определяется размером ежемесячного стимулирующего фонда и утверждается приказом директора.

2.4.5. Фонд, предусмотренный на выплаты стимулирующего характера работников, делится на максимальное количество баллов, которое может быть набрано работниками и определяется денежный вес одного балла. Далее денежный вес одного балла умножается на количество баллов, набранное конкретным работником. Таким образом определяется размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику.

2.4.6. Необходимым условием для установления работникам стимулирующих выплат является отсутствие у работников дисциплинарных взысканий, а также наличие стажа работы в школе не менее одного месяца.

2.4.7. Работники, при соблюдении необходимых условий для возникновения у них права на получение стимулирующих выплат, указанных в п. 2.3.5, могут быть полностью или частично лишены её в случае зафиксированным соответствующим документам:

- нарушения правил по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране;
- ненадлежащего исполнения или неисполнения должностной инструкции;
- некачественного или несвоевременного исполнения приказов и распоряжений директора школы;
- нарушения Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики педагогических работников МОУ «Средняя школа № 38», других локальных нормативных актов школы.

Полное или частичное лишение работников стимулирующей выплаты производится в месяце, в котором было допущено или обнаружено нарушение в работе, а при отсутствии такой возможности в месяце, следующем за месяцем, в котором было допущено или обнаружено данное нарушение.

2.4.8. Премияльные и стимулирующие выплаты устанавливаются только тем работникам, для которых работа в школе является основным местом работы.

### **3. Порядок начисления выплат стимулирующего характера**

3.1. Начисление стимулирующих выплат производится на основании приказа директора. В приказе указываются ФИО, должность работника, вид и размер установленной ему стимулирующей выплаты

3.2. Основанием для подготовки приказа служат:

- протокол Комиссии по установлению стимулирующих выплат;
- ходатайства заместителей директора по начислению стимулирующих выплат, объяснительные записки по факту нарушения работников, которых лишают стимулирующих выплат полностью или частично;
- отчеты работников.

3.3. Сроки предоставления директору документов для формирования приказа по начислению стимулирующих выплат – не позднее 20 числа текущего месяца.

3.4. Все ходатайства, изменения и замечания, поданные позднее установленных пунктом 3.3. настоящего Положения сроков, не подлежат включению в проект приказа для начисления стимулирующих выплат.

### **4. Условия оплаты труда директора школы, заместителей руководителя**

4.1. Заработная плата директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклады (должностные оклады) заместителей директора устанавливаются: на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора школы;

4.3. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются для директора школы, заместителям директора в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.4. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты для директора школы устанавливаются Администрацией Петрозаводского городского округа в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

4.5. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, установленных Администрацией Петрозаводского городского округа.

4.6. Стимулирующие выплаты заместителям директора школы устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

### **5. Почасовая оплата труда**

5.1. Почасовая оплата труда преподавателей применяется при оплате:

- за часы, выданные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выданные педагогическими работниками при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в школе;

5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

### **6. Штатное расписание**

6.1. Штатное расписание школы утверждается приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда.



6.2. Штатное расписание включает в себя все должности работников школы.

6.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям школы в соответствии с его Уставом.

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

6.5. Должности работников должны соответствовать уставным целям школы и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

#### 7. Заключительная часть

7.1. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации, Республики Карелия, Администрации Петрозаводского городского округа отдельные статьи настоящего Положения вступают в противоречие с действующим законодательством, то указанные статьи утрачивают силу.

Мотивированное мнение профсоюзного комитета:

Протокол № 1 от «07» сентября 2022 года

Председатель профкома: Князь И.В. Князь



Е.Н. Бейм  
2022 г.

**ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА**

№ п/п	Вид (наименование) выплаты	Размер (в абсолютных цифрах или процентах)	Период, основание
1.	Получение почетных званий, правительственных и ведомственных наград РФ	15% должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)
2.	Получение почетных званий, правительственных и ведомственных наград РК	10% должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)
3.	За наличие квалификационной категории: - высшей квалификационной категории: - первой квалификационной категории:	15% должностного оклада 10% должностного оклада	Выплаты производятся на всю установленную норму педагогической нагрузки и на педагогическую нагрузку сверх нормы. Выплаты устанавливаются с момента установления категории и заканчиваются при истечении срока действия категории (на основании приказа Министра образования РК)
4.	Руководство методическим объединением школы	3500 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)
5.	Проверка тетрадей учителями предметниками (русский язык и литература, математика, начальное общее образование)	1000 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
6.	Руководство классным коллективом	1000 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
7.	Заведование учебным кабинетом	500 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
8.	Руководство школьным музеем, спортивным клубом	1000 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению полномочий (на основании приказа директора)
9.	Составление расписания занятий для обучающихся	7000 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
10.	Руководство организацией работы педагогического коллектива в программе «Барс»	7000 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
11.	Информационная поддержка сайта, группа Вконтакте, СМИ	20 % должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
12.	Интенсивность и напряженность работы	50 % должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)

13.	Высокое качество работы	50% должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года ( на основании приказа директора)
14.	Разработка и эффективная реализация программы развития школы	20% должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года ( на основании приказа директора)
15.	Внесение данных по образовательной организации в информационные порталы федерального, республиканского уровня	30 % должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года ( на основании приказа директора)
16.	Организация и проведение ГИА на базе образовательной организации	20% должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года ( на основании приказа директора)
17.	Работа с Военкоматом (постановка на учет, отчетность, посещение мероприятий и др.)	40 % должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года ( на основании приказа директора)
18.	Наставничество над молодыми педагогическими работниками	500 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года ( на основании приказа директора)



### ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

1.	За большой вклад в развитие школы (участие в международных, российских, республиканских, городских проектах.)	50% должностного оклада	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам
2.	За подготовку школы в летний период к новому учебному году	50% должностного оклада	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы в летний период
3.	Высокие показатели промежуточной аттестации по предмету (качество знаний – более 90%)	50% должностного оклада	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за год
4.	Высокий уровень информационной, аналитической, организационной работы направленной на повышение образовательных результатов, за активное участие в республиканских, федеральных мероприятиях	30% должностного оклада	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора и (или) руководителей структурных подразделений по результатам работы за квартал, полугодие, год
5.	Подготовка победителей регионального федерального уровня	30% 50% должностного оклада	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора и (или) руководителей структурных подразделений по результатам работы за год
6.	Победа в конкурсах педагогического мастерства - городской этап - региональный конкурс - федеральный конкурс	30% 50% 100% должностного оклада	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за год
7.	За организацию физкультурно – оздоровительной работы	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за год
4.	При увольнении в связи с выходом на пенсию при стаже работы в школе 20 и более лет	1000 рублей	Единовременно (при увольнении) по ходатайству заместителей директора и (или) руководителей структурных подразделений

Размер вознаграждения устанавливается с учетом районного коэффициента и выплачивается при наличии средств стимулирующего фонда и (или) экономии фонда оплаты труда.



Приложение № 4  
**УТВЕРЖДАЮ**  
 Директор МОУ «Средняя школа № 38»  
 Е. Н. Бейм  
 2022 г.

**ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

по показателям эффективности деятельности педагогических работников МОУ «Средняя школа № 38»

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР**

№	Критерии	баллы
<b>1. Эффективность управленческой деятельности.</b>		
1.1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	1
1.2	Отсутствие неисполненных предписаний в установленные сроки со стороны: Министерства образования и спорта Республики Карелия; Прокуратуры.	2 2
1.3	Наличие собственных печатных публикаций всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	3 2 1
1.4	Личное участие в конкурсах, смотрах, конференциях. всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	10 5 2
1.5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	1
1.6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	2
1.7	Соблюдение сроков и порядка предоставления достоверной отчетности и прочей запрашиваемой информации	3
<b>2. Качество и результативность образовательного процесса</b>		
2.1	Внедрения в образовательный процесс инновационных технологий	3
2.2	Сохранность контингента обучающихся (по выполнению муниципального задания) 99,0 % и ниже 99,1 % - 99,5 % 99,6 % - 100 %	1 2 3
2.3	Динамика качества знаний обучающихся по результатам промежуточной и итоговой аттестации в процентах к числу обучающихся: - не менее 70% - 50-70 % - 30-50 %	3 2 1
2.4	Оформление документации на участие в конкурсах: -городской уровень -республиканский уровень	5 8

	- федеральный уровень -международный уровень	10 10
2.5	Наличие системы управленческих мероприятий по контролю качества методической работы в рамках СМК (наличие качественных локальных актов, учебно-программной документации, внедрения и использования современных методик и технологий обучения, методик оценки образовательных достижений, мониторинг образовательного процесса)	5
	<b>3. Качество и результативность организации воспитательной работы</b>	
3.1	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования, организациями СПО, ВПО	2
3.2	Эффективность работы с обучающимися «группы риска» и неблагополучными семьями	3
3.3	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	3
3.4	Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей. (количество посещенных мероприятий согласно Положения о ВШК) Контроль организован и эффективен	2
3.5	Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете в ПДН, внутришкольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	3
3.6	Выполнение плана воспитательных мероприятий города (по итогам рейтинга) 50-80% более 80% 100%	1 2 3
3.7	Обеспечение участия обучающихся в конкурсах в рамках воспитательной работы: - городского уровня; - республиканского уровня;	3 5
3.8	Наличие победителей и призёров конкурсов, турниров, фестивалей: - городского уровня - республиканского уровня - федерального уровня - международного уровня	2 3 5 5 10
	<b>4. Качество и результативность организации методической работы</b>	
4.1	Результативность методической работы школы и признание ее достижений на городском, республиканском, всероссийском уровнях	5
4.2	Участие в грантах, проектах, конкурсах, обеспечивающих финансовую поддержку	10
4.3	Наличие системы управленческих мероприятий по контролю качества методической работы в рамках СМК (наличие качественных локальных актов, учебно-программной документации, внедрения и использования современных методик и технологий обучения, методик оценки образовательных достижений, мониторинг образовательного процесса)	5
4.4	Внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных технологий	3
4.5	Использование новых технологий, в том числе информационных, в диагностике качества работы педагогов, управлении учебно-методическим процессом	3
4.6	Организация и проведение учебно-методических семинаров, мастер-классов, мастер-столов и т.п.	5
4.7	Организация и проведение научно-практических конференций	5
4.8	Проведение консультаций с педагогами (индивидуальных и групповых)	2
4.9	Методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства (в т.ч. авторских программ)	5

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по безопасности**

№	Критерии	баллы
<b>1. Эффективность управленческой деятельности.</b>		
1.1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	1
1.2	Отсутствие неисполненных предписаний в установленные сроки со стороны: ГУ МЧС России по Республике Карелия; Управление Ростехнадзора по Республике Карелия; МВД по Республике Карелия; Прокуратуры.	2 2 2 2
1.3	Наличие собственных печатных публикаций всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	3 2 1
1.4	Личное участие в конкурсах, смотрах, конференциях. всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	10 5 2
1.5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	1
1.6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	2
1.7	Соблюдение сроков и порядка предоставления достоверной отчетности и прочей запрашиваемой информации	3
<b>2. Качество и результативность</b>		
2.1	Количество предписаний органов Ростехнадзора, Госпотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора по вопросам состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось - нет предписаний	2 5
2.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3
2.3	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	3
2.4	Постоянное взаимодействие с ГО и ЧС, правоохранительными органами	2

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ**

№	Критерии	баллы
<b>1. Эффективность управленческой деятельности.</b>		
1.1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	1
1.2	Отсутствие неисполненных предписаний в установленные сроки со стороны: ГУ МЧС России по Республике Карелия; Управление Ростехнадзора по Республике Карелия; МВД по Республике Карелия; Прокуратуры.	2 2 2 2

1.3	Наличие собственных печатных публикаций всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	3 2 2 1
1.4	Личное участие в конкурсах, смотрах, конференциях. всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	10 5 2
1.5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	1
1.6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	2
1.7	Соблюдение сроков и порядка предоставления достоверной отчетности и прочей запрашиваемой информации	3
<b>2. Качество и результативность</b>		
2.1	Количество предписаний органов Ростехнадзора, Госпотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора по вопросам состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось - нет предписаний	2 5
2.2	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
2.3	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	5
2.4	Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей	2
2.5	Работа по развитию учебно-материальной базы организации	3
2.6	Сохранность материальных ценностей	5
2.7	Благоустройство и озеленение помещений учреждения и пришкольной территории	5



Показатели эффективности деятельности учителей (НОО, ООО, СОО)

Критерии оценки качества работы учителя (НОО, ООО, СОО) МОУ «Средняя школа №38»

№	Критерии		Показатели
	Обеспечение качества образования		
1.1	Средний балл оценок по ЕГЭ и ОГЭ Выше среднего по городу Отсутствие неудовлетворительных отметок Наличие баллов по ЕГЭ выше 80  * в сумме по критерию не более 10 баллов		5 5 5
1.2	Средний балл оценок по ВПР Отсутствие неудовлетворительных отметок Выше среднего по городу  * в сумме по критерию не более 10 баллов		5 5
1.3	Проведение дополнительных занятий с длительно болеющими учащимися, учащимися принятыми на период сдачи промежуточных и итоговых работ более 10 консультаций до 10 консультаций до 5 консультаций  * по журналу индивидуальных занятий		3 2 1
	<b>Создание условий по развитию талантов обучающихся, профориентации</b>		
2.1	Наличие учеников - победителей школьных олимпиад, марафонов, конкурсов, соревнований, спортивных соревнований (1,2,3 места) за каждого победителя или призера		1
2.2	* в сумме по критерию не более 10 баллов Наличие учеников - победителей, призеров муниципальных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований; в начальной школе - участников окружных олимпиад за 1 место за призеров за участие в муниципальном (окружном) этапе за значимый результат (не менее 75% выполненных заданий)		5 3 1 1
2.3	* в сумме по критерию не более 15 баллов Наличие учеников - победителей, призеров, участников международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, кроме всероссийских дистанционных олимпиад (Олимпис, Учм.ру и т.д.) международный и всероссийский уровни победители регионального уровня призеры регионального уровня выход на региональный уровень		10 5 3 2

2.4	<p>* в сумме по критерию не более 15 баллов</p> <p>Результативность учебно-исследовательской деятельности обучающихся победители всероссийского уровня призеры и участники всероссийского уровня или победители регионального уровня призеры регионального уровня или победители муниципального уровня призеры муниципального уровня или победители школьного уровня призеры школьного уровня</p>	10 5 3 2 1
2.5	<p>* в сумме по критерию не более 15 баллов</p> <p>Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, мероприятиях победители всероссийского уровня призеры и участники всероссийского уровня или победители регионального уровня призеры и участники муниципального уровня или победители школьного уровня призеры и участники школьного уровня</p>	10 5 3 2 1
2.6	<p>* в сумме по критерию не более 15 баллов</p> <p>Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, лаборатории и т. д.)</p>	2
3.1	<p><b>Соблюдение требований законодательства</b></p> <p>Правильность и своевременность оформления электронного журнала без замечаний</p>	1
3.2	<p>* контроль заместителя директора по УВР и руководителей МО</p> <p>Правильность и своевременность оформления школьной документации (учебная рабочая программа, отчеты и т.д.)</p>	1
3.3	<p>* контроль заместителя директора по УВР и руководителей МО</p> <p>Соблюдение здоровьесберегающих требований (по СанПиН) за отсутствие замечаний</p>	1
3.4	<p>* контроль заместителя директора по УВР и руководителей МО</p> <p>Отсутствие несчастных случаев и травм с учащимися на уроке и переменах за отсутствие несчастных случаев и правонарушений</p>	1
4.1	<p><b>Уровень профессионального мастерства педагога</b></p> <p>Обобщение и распространение опыта работы (открытый урок, выступление на МО, конференциях, семинарах, педсоветах и т.д.) в т.ч. классного руководителя</p> <p>Республиканский уровень</p> <p>Городской уровень</p> <p>Школьный уровень</p>	5 3 1
4.2	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства победитель (призер) всероссийского конкурса победитель регионального и участник всероссийского конкурса победитель муниципального и участник регионального конкурса участник муниципального, победитель конкурса на уровне образовательной организации участник конкурса на уровне образовательной организации</p>	15 10 5 2 1
4.3	<p>Наличие публикаций, обобщающих опыт работы учителя, в т.ч. классного руководителя за каждую публикацию на отдельную тему</p>	1

**Показатели эффективности деятельности социального педагога**

№	Критерии	баллы
1	Отсутствие школьников, состоящих на учете в ПДН, положительная динамика по сравнению с прошлым полугодием	3
2	Взаимодействие с участковыми уполномоченными полиции, взаимодействие с инспектором ПДН	1
3	Систематическое взаимодействие социального педагога с органами опеки и попечительства с целью защиты имущественных интересов обучающихся, а также организации их труда и досуга	3
4	Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей.	3
5	Достижения обучающихся в социально значимых проектах, интеллектуальных и творческих конкурсах	1
6	Своевременное создание банка данных на всех сирот, детей-инвалидов согласно требованиям	2
7	Своевременное размещение методических материалов на сайте ОО	1

**Показатели эффективности деятельности педагога-психолога**

№	Критерии	баллы
1	Своевременное создание банка данных на обучающихся из группы риска согласно требованиям	2
2	Разработка локальных актов, положений для совершенствования образовательного процесса	3
3	Организация просветительской работы с участниками образовательного процесса	3
4	Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей.	3
5	Наличие методических разработок, публикаций печатных изданий, рекомендаций для студентов, педагогов, родителей (их законных представителей)	2
6	Внедрение в практику работы педагога-психолога результатов повышения квалификации	1

**Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда**

№	Критерии	баллы
1	Качественная работа педагога по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на основании рекомендации ПМПК	2
2	Участие в конкурсах инновационных продуктов; открытых мероприятиях ОО, выступление на мастер-классах, семинарах, педагогических советах Республиканский уровень Городской уровень Школьный уровень	5 3 1
3	95% обследованных от общего числа обучающихся и не менее 30% родителей, пришедших на консультацию	5
4	Ведение страницы на официальном сайте учреждения	1

**Показатели эффективности деятельности педагога-организатора ОБЖ**

№	Критерии	баллы
1	Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей.	3
2	Участие педагога в методической, экспертной, опытно-экспериментальной, инновационной работе Республиканский уровень Городской уровень Школьный уровень	5 3 1
3	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов международный и всероссийский уровни победители регионального уровня призеры регионального уровня выход на региональный уровень	10 5 3 2
4	Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах и акциях	1
5	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, лаборатории и т. д.)	2
6	Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН «группы риска» в массовых мероприятиях по ОБЖ	2

**Показатели эффективности деятельности педагога-организатора**

№	Критерии	баллы
1	Качество организации и проведения массовых мероприятий различного уровня Республиканский уровень Городской уровень Школьный уровень	10 5 2
2	Качественное и своевременное оформление (наличие) документации педагога-организатора	3
3	Активное участие в работе по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения	3
4	Обобщение, внедрение и транслирование практических результатов опыта работы, освещение опыта в СМИ	1
5	Участие педагога-организатора в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, организационных комитетов, жюри конкурсов	1
6	Наличие личных публикаций педагога-организатора по профессиональной деятельности	2

**Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования**

№	Критерии	баллы
1	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. Всероссийский уровень Республиканский уровень	10 5

	Городской уровень	3
	Школьный уровень	2
2	Количество обучающихся, участвующих в дополнительном образовании: до 15 чел. 15-30 чел. более 30 чел.	1 2 3
3	Обобщение, внедрение и транслирование практических результатов опыта работы, освещение опыта в СМИ	1
4	Участие педагога-организатора в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, организационных комитетов, жюри конкурсов	3
5	Наличие личных публикаций педагога дополнительно образования по профессиональной деятельности	2
6	Проведение открытых занятий, мероприятий региональный уровень муниципальный уровень школьный уровень	5 3 1

#### Показатели эффективности деятельности Педагога – библиотекаря

№	Критерии	баллы
1	Своевременная обработка поступившей литературы	1
2	Работа по сохранности библиотечного фонда	1
3	Своевременное ведение документации на поступление и выбытие книжного фонда	1
4	Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	5
5	Оформление тематических выставок, знакомство с новинками и т.д.	5
6	Организация и проведение бесед, обзоров, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию обучающихся	3
7	Проведение библиотечных уроков, мастер-классов, конференций	3
8	Публикации в средствах массовой информации, в социальных сетях, формирующие имидж школы	3

#### Показатели эффективности деятельности Лаборанта

№	Критерии	баллы
1	Участие в модернизации материально-технической базы лабораторий	1
2	Подготовка оборудования, материалов и т.д. для исследовательских работ обучающихся	2
3	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	1
4	Сохранность оборудования, пособий	2

**Показатели эффективности деятельности Секретаря**

№	Критерии	баллы
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распределительной деятельности директора	2
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	2
3	Соблюдение сроков исполнения документации	1
4	Ведение банков данных, необходимых для работы образовательного учреждения и эффективное их использование	5

**Показатели эффективности деятельности Специалиста по кадрам**

№	Критерии	баллы
1	Качественное состояние документации по кадрам	2
2	Качественное проведение мероприятий по соблюдению санитарно-гигиенических условий в школе (медицинские осмотры)	1
3	Проведение аналитической работы, соблюдение сроков и порядка предоставления достоверной отчетности и прочей запрашиваемой информации	3
4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	1
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	1

**Показатели эффективности деятельности инженера**

№	Критерии	баллы
1	Своевременное и качественное проведение работ по обеспечению стабильного функционирования вычислительной техники, оперативное устранение аварий и сбоев в эксплуатации	1
2	Своевременное и качественное формирование информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения и др.), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, локальной сети, сервера	1
3	Своевременное и квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники	2
4	Обеспечение рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования	1

**Показатели эффективности деятельности рабочих по комплексному обслуживанию здания, дворник, уборщик служебных помещений, вахтер**

№	Критерии	баллы
1	Оперативное выполнение заявок на устранение технических неполадок, выполнение заданий администрации	2
2	Появление собственной инициативы к повышению качества работ	2
3	Отсутствие замечаний в работе обоснованных жалоб со стороны сотрудников	1

4	Оперативная ликвидация последствий стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций	5
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	1