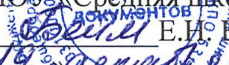


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 38»

Рассмотрено и одобрено
Общим собранием (Конференцией)
трудового коллектива
Протокол № 2 от 19.12 2024 год

СОГЛАСОВАНО: 
А.Е. Кувшинова, председатель
первичной профсоюзной организации
« 19 » декабрь 20 24 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МОУ «Средняя школа № 38»
 Е.И. Бейм
« 19 » декабрь 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 38» (далее – Положение, Учреждение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Главы Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа», в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, повышения качества оказания начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам.

2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой

Петрозаводского городского округа;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

е) рекомендаций Российской *трехсторонней* комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) размера минимальной заработной платы;

з) настоящего Положения;

и) мнения представительного органа работников.

3. 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.

4. Настоящее Положение включает:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителей, заместителей руководителей.

5. Схема окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

набору выполняемых трудовых функций;

сложности труда;

интенсивности труда;

результативности труда.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с 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», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического

работника.

9. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Петрозаводского городского округа и доходов Учреждения от оказания платных образовательных услуг, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьями 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

10. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Фонд оплаты труда и штатное расписание Учреждения утверждается ежегодно руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

14. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. № 225;

перечня видов выплат стимулирующего характера;
перечня видов выплат компенсационного характера.

15. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности работников образования устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждений, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов и профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных общепрофессиональных профессий рабочих".

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп (ПКГ) приведены в Приложении №1 к настоящему Положению.

16. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

17. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

18. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

19. Оклады заместителей руководителей МОУ «Средняя школа №38» устанавливаются ниже окладов руководителей на 10 - 30 процентов.

20. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПГК(уровням) подлежат индексации.

21. Доля расходов на оплату вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОУ «Средняя школа № 38» не превышает 40 процентов.

22. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

23. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

24. Условия выплаты материальной помощи работникам Учреждения, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- г) доплаты до минимального размера оплаты труда, либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

26. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

27. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к заработной плате работника Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

- а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 15 процентов;
- б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

28. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

28.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28.2. Доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника. Работникам устанавливаются доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской);
- за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;
- за заведование мастерскими, учебно-опытными участками;
- за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект) (не более чем в двух классах одному педагогическому работнику);
- за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии.

28.3. За особенности и специфику работы в Учреждении, в том числе:

за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях.

28.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

28.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, 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.

29. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

30. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

31. В случае если начисленная месячная заработная плата работника Учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника Учреждения устанавливается без

учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику Учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

32. Виды выплат компенсационного характера и их размеры определены Приложением №2 к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

33. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», системой оплаты труда Учреждения могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в пределах утвержденного фонда оплаты труда на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере.

34. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

К основным показателям оценки результатов выполняемых работ в целях установления

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок в порядке и размерах, определенных системой оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 38».

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

35. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в целях поощрения работников:

а) за наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

б) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученой степени, ученого звания.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Применение надбавки за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

36. Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Применение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

37. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При этом учитывается:

37.1. Для педагогических работников организаций:

непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в семинарах, конференциях, проводимых организацией;
организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами;
непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;
освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
достижения в инновационной деятельности Учреждения;
участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
участие педагогического работника в разработке и реализации образовательных программ;
наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов и соревнований;
участие в выполнении программы развития организации;
организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией;
участие в инновационной деятельности Учреждения;
другие показатели и условия.

37.2. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);
выполнение особо важных и срочных работ;
другие показатели и условия.

37.3. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
разработку и внедрение рационализаторских предложений;
организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
трудовой вклад работника в выполнение проводимых Учреждением мероприятий;
использование новых эффективных технологий в процессе работы;
выполнение особо важных и срочных работ;
другие показатели, условия и достижения.

38. Молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии

с действующим законодательством может быть предусмотрена выплата по итогам первого, второго и третьего года работы, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву).

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя школа № 38» (Приложение №3 к настоящему Положению).

40. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

41. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

42. Виды выплат стимулирующего характера и их размеры определены Приложением № 4 к настоящему Положению.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

43. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации. Должностной оклад руководителя образовательной организации может быть изменен в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

44. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

45. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.02.2022г. № 257.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных разделами II и IV настоящего Положения.

46. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

47. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

48. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

**Размеры должностных окладов работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского
городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 38»**

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня</i>		
	секретарь учебной части	6070
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня.</i>		
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	7189
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
2 квалификационный уровень	социальный педагог, педагог- организатор, педагог дополнительного образования	10187
3 квалификационный уровень	педагог- психолог	10500
4 квалификационный уровень	педагог- библиотекарь, педагог – организатор ОБЗР, учитель, учитель- логопед	11500
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Лаборант	6541
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Инженер, специалист по кадрам	10116
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Сторож, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений	5952
2 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию здания	6478

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности которых
не отнесены к ПКГ:**

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15000

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников МОУ
«Средняя школа № 38»

ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Вид	наименование выплаты	Размер (в абсолютных цифрах или процентах)	Период, основание
1	Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.	выплаты 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 школа Минимальный размер повышения составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.	1. Трудовой кодекс, ст. 147
2	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;	Районный коэффициент к зарботной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	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» - 15 %	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	50 % с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 148, 317 2. Закон РК о внесении изменений в Закон Карелии «О гарантиях и компенсациях для отдельных категорий лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на территории Республики Карелия 19.03.2020г.

4	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.)	20% 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
5	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
6	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
7	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
8	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	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы По приказу директора школа доплата в % к должностному окладу	Трудовой Кодекс РФ ст. 151

		отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		
9	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.
10	Заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской);	Педагогические работники	По приказу директора школы доплата 500 рублей Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)	Постановления Главы Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа»
11	Руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;	Педагогические работники	По приказу директора школы доплата 3500 рублей Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)	Постановления Главы Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа»

12	Классное руководство (ведение электронного журнала, организация горячего питания, интенсивность в работе) - выплата за классное руководство	Педагогические работники	По приказу директора школы 1000 рублей Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора) за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект) (не более чем в двух классах одному педагогическому работнику); По приказу директора школы 5000 рублей	Постановления Главы Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа Постановление Правительства РФ от 30.12.2005г. №850 «О вознаграждении педагогических работников за выполнение функций классного руководителя» с изменениями от 10.11.2020г. №1800
13	Проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;	Педагогические работники	По приказу директора школы учителя русского языка – 1000 рублей учителя математики – 1000 рублей начальной школы – 1000 рублей Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)	Постановления Главы Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа»
14	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;	Педагогические работники	По приказу директора школы 500 рублей Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)	Постановления Главы Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа»
15	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;	Педагогические работники	По приказу директора школы 15% от должностного оклада Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)	Постановления Главы Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа»

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников МОУ
«Средняя школа № 38»

**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.	Педагогическим работникам за использование в образовательном процессе новых образовательных технологий: - педагогические работники, прошедшие аттестацию на высшую катеорию; - педагогические работники, прошедшие аттестацию на первую категорию	15 % 10%	По приказу директора школы доплата в % к должностному окладу Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению срока полномочий (на основании приказа директора)
4.	Руководство школьным музеем, спортивным клубом	1000 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению полномочий (на основании приказа директора)
5.	Информационная поддержка сайта, группа Вконтакте, СМИ	20 % должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
6.	Интенсивность и напряженность работы	50 % должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
7.	Высокое качество работы	50% должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
8.	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)
9.	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)
10.	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)
11.	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)

12.	Наставничество над молодыми педагогическими работниками	500 рублей	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
13.	за сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение особо важных и ответственных работ	50 % должностного оклада	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников МОУ
«Средняя школа № 38»

ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

1.	За большой вклад в развитие школы (участие в международных, российских, республиканских, городских проектах не входящих в состав национальных проектов.)	50% должностного оклада	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
2.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
3.	За участие в семинарах, конференциях, проводимых организацией;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
4.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
5.	За участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
6.	достижения в инновационной деятельности организации;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
7.	За участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
8.	За работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
9.	За участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
10.	За наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов и соревнований;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
11.	За участие в выполнении программы развития организации;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
12.	За организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию

13.	За выполнение особо важных и срочных работ;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
14.	За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
15.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
16.	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
17.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
18.	За разработку и внедрение рационализаторских предложений;	2000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
19.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;	3000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
20.	За трудовой вклад работника в выполнение проводимых организацией мероприятий;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию
21.	За использование новых эффективных технологий в процессе работы;	1000 рублей	по решению директора школы на основании ходатайства заместителя директора по результатам работы за квартал, полугодие, год, к праздничным и юбилейным датам, решения комиссии по стимулированию

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
	1. Эффективность управленческой деятельности.	
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
	2. Качество и результативность организации образовательного процесса	
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
	3. Качество и результативность организации воспитательной работы		
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 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 призеров конкурсов, турниров, фестивалей: - городского уровня - республиканского уровня - федерального уровня - международного уровня		2 3 5 10
	4. Качество и результативность организации методической работы		
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, круглых 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
1. Эффективность управленческой деятельности.		
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 Роспотребнадзора 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
2. Качество и результативность		
2.1	Количество предписаний органов Роспотребнадзора, 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
1. Эффективность управленческой деятельности.		
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 Роспотребнадзора 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
	2. Качество и результативность	
2.1	Количество предписаний органов Роспотребнадзора, 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

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

Критерии		Показатели
Обеспечение качества образования		
Средний балл оценок по ЕГЭ и ОГЭ		5
Выше среднего по городу		5
Отсутствие неудовлетворительных отметок		5
Наличие баллов по ЕГЭ выше 80		
* в сумме по критерию не более 10 баллов		5
Средний балл оценок по ВПР		5
Отсутствие неудовлетворительных отметок		5
Выше среднего по городу		
* в сумме по критерию не более 10 баллов		3
Проведение дополнительных занятий с длительно болеющими учащимися, учащимися принятыми на период сдачи промежуточных и итоговых работ		2
более 10 консультаций		1
до 10 консультаций		
до 5 консультаций		
* по журналу индивидуальных занятий		
Создание условий по развитию талантов обучающихся, профориентации		
Наличие учеников - победителей школьных олимпиад, марафонов, конкурсов, соревнований, спортивных соревнований		1
(1,2,3 места)		
за каждого победителя или призера		
* в сумме по критерию не более 10 баллов		
Наличие учеников - победителей, призеров муниципальных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований;		5
в начальной школе - участников окружных олимпиад		3
за 1 место		1
за призеров		1
за участие в муниципальном (окружном) этапе		
за значимый результат (не менее 75% выполненных заданий)		
* 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, Учн.ру и т.д.)		10
международный и всероссийский уровни		5
победители регионального уровня		3
призеры регионального уровня		2
выход на региональный уровень		

* в сумме по критерию не более 15 баллов		
4	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	10 5 3 2 1
* в сумме по критерию не более 15 баллов		
5	Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, мероприятиях победители всероссийского уровня призеры и участники всероссийского уровня или победители регионального уровня призеры и участники регионального уровня или победители муниципального уровня призеры и участники муниципального уровня или победители школьного уровня призеры и участники школьного уровня	10 5 3 2 1
* в сумме по критерию не более 15 баллов		
6	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, лаборатории и т. д.)	2
Соблюдение требований законодательства		
1.1	Правильность и своевременность оформления электронного журнала без замечаний * контроль заместителя директора по УВР и руководителей МО	1
2	Правильность и своевременность оформления школьной документации (учебная рабочая программа, отчеты и т.д.) без замечаний * контроль заместителя директора по УВР и руководителей МО	1
3	Соблюдение здоровьесберегающих требований (по СанПиН) за отсутствие замечаний * контроль заместителя директора по УВР и руководителей МО	1
4	Отсутствие несчастных случаев и травм с учащимися на уроке и переменах за отсутствие несчастных случаев и правонарушений	1
Уровень профессионального мастерства педагога		
1.1	Обобщение и распространение опыта работы (открытый урок, выступление на МО, конференциях, семинарах, педсоветах и т.д.) в т.ч. классного руководителя Республиканский уровень Городской уровень Школьный уровень	5 3 1
2	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	15 10 5 2 1
3	Наличие публикаций, обобщающих опыт работы учителя, в т.ч. классного руководителя за каждую публикацию на отдельную тему	1

Создание благоприятной среды для одаренных обучающихся	
Коэффициент экспертной нагрузки (школьный уровень)	
1 – 10 человек	1
11-20 человек	2
21-30 человек	3
31 -40 человек	4
41-50 человек	5
Качественная подготовка учащихся к ОГЭ и ЕГЭ, организацию и проверку ВПР:	
1. ОГЭ 1-10 человек	4
11-20 человек	6
21 и более	10
2. ЕГЭ 1-10 человек	4
11-20 человек	6
21 и более	10
3. ВПР	10

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, взаимодействию 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 международного и всероссийского уровня 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) документов 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 Городской уровень Школьный уровень	10 5 3 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

	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 собственнo 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