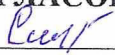




МУНИЦИПАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»

ПРИНЯТО на собрании трудового
коллектива
13 декабря 2024 года

СОГЛАСОВАНО
 /С.В. Силкина,
представитель трудового коллектива
13 декабря 2024 года

УТВЕРЖДЕНО: Для
Директор документов
 /О.В. Мурзина/
подпись расшифровка подписи



Приказ № 334-од от 16.12.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением
иностраннных языков, ассоциированная школа ЮНЕСКО»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением иностранных языков, ассоциированная школа ЮНЕСКО» (далее – Положение, МОУ «Средняя школа № 3») разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Главы Петрозаводского городского округа № 3531 от 22.11.2024 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа», в целях совершенствования системы отплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 3», повышения качества оказания начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам.

Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания.

2. Система оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 3», 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 коллективным договором, 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) Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа;

и) мнения представительного органа работников.

3. Настоящее Положение включает:

а) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

г) условия оплаты труда работников организации, в том числе руководителей, заместителей руководителя организации.

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

а) набору исполняемых трудовых функций;

б) сложности труда;

в) интенсивности труда;

г) результативности труда.

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

6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 3» как по основным должностям, так

и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников МОУ «Средняя школа № 3», 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.

7. 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 МОУ «Средняя школа № 3» в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. 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 МОУ «Средняя школа № 3» 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 статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 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).

9. 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.

10. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда, в соответствии с доведенным фондом оплаты труда МОУ «Средняя школа № 3».

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

11. 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).

12. 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

13. Системы оплаты труда работников организаций 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 21.02.2022 № 225;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

перечня видов выплат компенсационного характера.

14. Размеры должностных окладов работников МОУ «Средняя школа № 3» устанавливаются руководителем МОУ «Средняя школа № 3» 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 МОУ «Средняя школа № 3», устанавливаются руководителем МОУ «Средняя школа № 3» на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных общеотраслевых профессий рабочих".

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп (ПКГ) приведены в Приложении 1 к настоящему Положению.

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

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

17. 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».

18. Оклады заместителей руководителей организации, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10- 30 процентов ниже оклада руководителя организации.

19. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях к настоящему Положению. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) подлежат индексации.

20. Рекомендуются, чтобы доля расходов на оплату вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций не превышала 40 процентов.

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

22. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. 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 МОУ «Средняя школа № 3» 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.

25. 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 МОУ «Средняя школа № 3» с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель МОУ «Средняя школа № 3» 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 МОУ «Средняя школа № 3», 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.

26. 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 МОУ «Средняя школа № 3» 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.

27. 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 МОУ «Средняя школа № 3» по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

27.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором. Работникам МОУ «Средняя школа № 3» 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.

27.2. 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.

27.3. За особенности и специфику работы в МОУ «Средняя школа № 3», 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.

27.4. 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.

27.5. 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.

28. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда МОУ «Средняя школа № 3», 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.

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

30. В случае если начисленная месячная заработная плата работника МОУ «Средняя школа № 3» (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 организации 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 организации, 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.

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Рн - 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).

31. Виды выплат компенсационного характера и их размеры определены Приложением 2 к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

32. 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 организации 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 организации 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.

Порядок и условия установления выплат и их размер определяется настоящим Положением.

33. 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 организации.

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.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 3».

34. 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.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда МОУ «Средняя школа № 3».

35. Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются МОУ «Средняя школа № 3» самостоятельно. 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.

36. В целях поощрения работников МОУ «Средняя школа № 3» за выполненную работу может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников МОУ «Средняя школа № 3» за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 3».

Системой оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 3» может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При этом учитывается:

36.1. 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 МОУ «Средняя школа № 3»;

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 МОУ «Средняя школа № 3»;

организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией;

участие в инновационной деятельности МОУ «Средняя школа № 3»;

работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

другие показатели и условия.

36.2. Для работников МОУ «Средняя школа № 3», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МОУ «Средняя школа № 3»);

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

36.3. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в

соответствующем периоде;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ «Средняя школа № 3»;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОУ «Средняя школа № 3»;

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 МОУ «Средняя школа № 3» среди населения;

трудовой вклад работника в выполнение проводимых МОУ «Средняя школа № 3» мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы; выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели, условия и достижения.

37. Молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии с действующим законодательством может быть предусмотрена выплата по итогам первого, второго и третьего года работы, работающим непрерывно по полученной специальности 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).

38. 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 работников МОУ «Средняя школа № 3» (Приложение 3, 4, 5).

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности МОУ «Средняя школа № 3» и утверждаются данным Положением (Приложение 5).

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в МОУ «Средняя школа № 3» премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

39. Требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работников МОУ «Средняя школа № 3» (Приложение 5).

40. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, исходя из размера фонда оплаты труда МОУ «Средняя школа № 3», показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом МОУ «Средняя школа № 3» или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

42. Заработная плата руководителя МОУ «Средняя школа № 3», 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».

43. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей МОУ «Средняя школа № 3» и среднемесячной заработной платы работников МОУ «Средняя школа № 3» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МОУ «Средняя школа № 3», 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 24.12.2007 № 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.

44. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации 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 09.02.2022 № 257.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя МОУ «Средняя школа № 3» устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных разделами II и IV настоящего Положения.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

46. 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 МОУ «Средняя школа № 3» в размере, не превышающем должностной оклад руководителя организации.

47. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь.

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

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

Размеры должностных окладов работников МОУ «Средняя школа № 3»

Категория персонала	Размер оклада (должностного оклада) (рублей) с 01.10.2023 г.
Административный персонал	
Директор (оклад устанавливается в соответствии с трудовым договором)	24 746,00
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Заместитель директора по развитию Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Заместитель директора по безопасности	17 322,00
Педагогический персонал	
Учитель	11 500,00
Учитель-логопед	11 500,00
Преподаватель–организатор основ безопасности и защиты Родины	11 500,00
Педагог-библиотекарь	11 500,00
Педагог-психолог	10 500,00
Педагог-организатор	10 187,00
Социальный педагог	10 187,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 000,00
Учебно-вспомогательный персонал	
Секретарь учебной части	6 070,00
Завхоз	6 612,00
Лаборант	6 541,00
Специалист по кадрам	10 116,00
Инженер	10 116,00
Специалист по охране труда	10 116,00
Младший обслуживающий персонал	
Уборщик служебных помещений	5 952,00
Дворник	5 952,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6 478,00
Сторож	5 952,00
Вахтер	5 952,00

**Перечень должностей (профессий), виды и размеры выплат
компенсационного характера**

№/ № п/п	Должность, профессия	Вид выплаты	Размер выплаты
1.	Все работники	процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	50%
2.	Все работники	районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15%
3.	Все работники	доплата до минимального размера оплаты труда, либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством	рассчитывается индивидуально в соответствии с п. 30 настоящего Положения
4.	Сторож	за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	20% от ставки за каждый час работы в ночное время
5.	Сторож	за работу в праздничные дни	в двойном размере
6.	Педагогические работники	за заведывание кабинетом: №3,4,5,5а,52,12,14,16,18,19,20,22,24,25,26,27,28, 29,30, 31,35,36,37,38,39,41,45,46,47,48,49. Спортивный зал, малый спортивный зал, универсальный спортивный зал - № 2, 13, 32, 34 - актовый зал, кабинет технологии (2 учителя), библиотека, каб. ИЗО, музыки, ОБЖЗР	от оклада ежемесячно 10% 15%
7.	Педагогические работники	- руководство предметной кафедрой	от оклада ежемесячно 20%
8.	Педагогические работники	за выполнение функций классного руководителя: - ведение электронного журнала, организация горячего питания, интенсивность в работе - выплата за классное руководство на основании Постановления Правительства РФ от 30.12.2005 г. №850 «О вознаграждении педагогических работников за выполнение функций классного руководителя» с изменениями от 10.11.2020 г. №1800	ежемесячно 1 000 руб. 5 000 руб.
9.	Педагогические работники	за проверку тетрадей: - иностранный язык, биология, география, химия,	от оклада ежемесячно 6%

		информатика, история, обществознание, физика - русский язык и литература, математика - музыка, ИЗО, технология, физическая культура, ОБЖЗР - начальная школа	12% 5% 10%
10.	Педагогические работники	выплаты за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения (справки поликлиник), находящихся на длительном лечении	8 ч/нед – 1 – 4 кл.; 10 - 12 ч/нед – 5-11 кл. с надбавкой 20% от нагрузки
11.	Педагогические работники	работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	3% от нагрузки в классе, в котором обучается учащийся с ОВЗ (за каждого обучающегося в классе)
12.	Педагогические работники	за реализацию программ углубленной и профильной подготовки обучающихся 2-11 классов	15% от нагрузки ежемесячно в профильных классах
13.	Педагогические работники	руководство проектно-исследовательской деятельностью обучающихся	до 20% от оклада ежемесячно
14.	Педагогические работники	- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»; - за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	30% оклада ежемесячно
15.	Все работники	выполнение дополнительных работ, не предусмотренных должностной инструкцией: – Руководство школьным музеем «Память и время» – Руководство поисковым клубом «Север» – Руководство школьным спортивным клубом «Поколение» – Руководство школьным хором – Руководство школьным театром – Руководство школьным медиацентром – Руководство школьным дискуссионным клубом «Парус» – Руководство школьным отрядом ЮНАРМИЯ – Руководство направлением «Орлята России» – Руководство волонтерским отрядом – Руководство направлением Эколята – Составление школьного расписания – Организация бесплатного питания, ведение	до 60% от оклада или до 7 000 руб. ежемесячно

	базы ЕГИС-СО – Организация профориентационной работы	
--	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Размеры выплат стимулирующего характера

п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Размеры % от должностного оклада	Период, основание
1.	Надбавка заместителям директора за сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение особо важных и ответственных работ	до 150%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
2.	Надбавка всем работникам за сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% или до 10 000 руб.	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
3.	В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» Повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие званий и наград: <ul style="list-style-type: none"> • «Заслуженный учитель РФ» • «Заслуженный учитель РК» 	15%	Выплата назначается ежемесячно с момента награждения
3.1.	<ul style="list-style-type: none"> • «Отличник народного просвещения» • «Почетный работник общего образования РФ» • медаль К.Д. Ушинского; • медаль Л.С. Выготского; • почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации"; • нагрудный знак "За милосердие и благотворительность"; • нагрудный знак "Почетный наставник"; 	10%	

	<ul style="list-style-type: none"> • нагрудный знак "За верность профессии"; • нагрудный знак "Молодость и Профессионализм"; • почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации. (почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации) 		
3.2	Наличие ученой степени	10%	Выплата назначается ежемесячно с момента присвоения
4.	За наличие квалификационной категории - педагогические работники, прошедшие аттестацию на высшую категорию; - педагогические работники, прошедшие аттестацию на первую категорию	20% от нагрузки 15 % от нагрузки	Выплаты производятся с учетом педагогической нагрузки с момента установления категории и заканчиваются при истечении срока действия категории (на основании приказа Министерства образования и спорта РК и приказа по школе)
5.	Доплата молодым специалистам (стаж работы в школе до 3-х лет)	до 50%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
6.	За стаж работы (выслугу лет): - от 4 до 5 лет - от 6 до 10 лет - от 11 до 15 лет - от 16 до 20 лет - от 21 до 25 лет - 26 лет и более	10% 15% 20% 25% 30% 40%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
7.	Руководство организацией работы педагогического коллектива в программе «Барс»	до 40%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
8.	Руководство организацией работы педагогического коллектива на образовательной платформе «Сферум»	до 30%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)

9.	Информационная поддержка сайта	до 20%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
10.	Работа с библиотечным фондом учебников	20%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
11.	Ведение архива, соблюдение персональной ответственности за сохранность документов и обеспечение конфиденциальности и секретности содержащихся в них сведений	до 30%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
12.	Интенсивность и напряженность работы	до 100% или в абсолютной величине до 10000 руб.	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
13.	Высокое качество работы	до 100%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
14.	Организация платных услуг	до 20%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
15.	Разработка и эффективная реализация программы развития школы	до 20%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)
16.	Расширение функциональных обязанностей	до 50%	Выплаты устанавливаются с момента назначения и заканчиваются по истечению учебного года (на основании приказа директора)

17.	Выплата молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии с действующим законодательством может быть предусмотрена по итогам первого, второго и третьего года работы, работающим непрерывно по полученной специальности 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)	до 100 000 руб.	1 раз в год на основании приказа директора
-----	---	-----------------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Виды и размеры выплат премиальных выплат

п/п	Наименование выплаты	Размеры % от должностного оклада или в абсолютной величине	Период, основание
1.	За активное участие в международных, всероссийских, республиканских конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д.	до 50% до 10 000 руб.	Выплата осуществляется приказом директора на основании ходатайства заместителя директора
2.	За профессиональную работу по итогам года	до 50% до 10 000 руб.	Выплата осуществляется приказом директора на основании ходатайства заместителя директора

3.	За высокие показатели итоговой аттестации (качество знаний – более 90%)	до 30% до 5 000 руб.	Выплата осуществляется приказом директора на основании ходатайства заместителя директора
4.	Высокий уровень информационной, аналитической, организационной работы, направленной на повышение образовательных результатов, за активное участие в республиканских, федеральных, международных мероприятиях и проектах	до 50% до 10 000 руб.	Выплата осуществляется приказом директора на основании ходатайства заместителя директора
5.	Подготовка победителей городского, республиканского, федерального уровня	до 30% до 5 000 руб.	Выплата осуществляется приказом директора на основании ходатайства заместителя директора
6.	Победа в конкурсах педагогического мастерства -городской этап -региональный конкурс -федеральный конкурс	30% 50% 100% до 15 000 руб.	Выплата осуществляется приказом директора на основании ходатайства заместителя директора
7.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 30% до 5 000 руб.	Выплата осуществляется приказом директора на основании ходатайства заместителя директора

ПОЛОЖЕНИЕ

О комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением иностранных языков, ассоциированная школа ЮНЕСКО»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет структуру, состав и задачи комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа № 3».

1.2. Комиссия создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательного учреждения (далее – работники) стимулирующих выплат.

1.3. Состав комиссии утверждается приказом руководителя школы сроком на 1 календарный год.

1.4. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии.

1.5. Количественный состав Комиссии – 7 человек, в состав Комиссии могут включаться представители:

- администрации школы;
- трудового коллектива.

1.6. Представители работодателя в комиссию назначаются руководителем образовательного учреждения.

1.7. Представители работников в комиссию делегируются общим собранием трудового коллектива.

1.8. В случае увольнения из образовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

1.9. Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.

1.10. Деятельность комиссии организуется ее председателем.

1.11. Заседание комиссии считается правомочным при участии на заседании не менее двух третей членов комиссии.

1.12. Решение на заседании комиссии принимается большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника.

1.13. Комиссия на своих заседаниях рассматривает и утверждает стимулирующие выплаты персонально каждому работнику:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ);
- премиальных выплат по итогам работы;
- единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «Средняя школа № 3»;
- иных стимулирующих выплат.

2. Основные задачи комиссии:

2.1. Разработка оценочных карт показателей эффективности деятельности работников.

2.2. Периодическая организация рейтинговых процедур.

2.3. Оценка качества и эффективности деятельности работников по показателям оценочных карт показателей эффективности деятельности работников.

2.4. Утверждение сводного оценочного листа.

2.5. Подготовка проекта приказа об установлении стимулирующих выплат.

3. Функциональные обязанности и регламент работы комиссии

3.1. Председатель комиссии:

- руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами комиссии.

3.2. Секретарь комиссии:

- готовит заседания комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии, делает выписки из протоколов.

3.3. Члены комиссии:

- курируют заполнение работниками оценочных карт показателей эффективности деятельности работников

- рассматривают материалы по анализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями и по утвержденной форме;

- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты или отказе в ее установлении;

3.4. На основании представленных заместителями директора, руководителями предметных кафедр сводных оценочных листов комиссия утверждает на своем заседании итоговые баллы для назначения стимулирующих выплат и определяет их размер в денежном выражении.

3.5. Работодатель вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

3.6. На основании решения Комиссии издается приказ по школе.

3.7. Обжалование решения Комиссии осуществляется работником в установленном законом порядке.

3.8. В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности он имеет право подать в комиссию обоснованное письменное заявление.

3.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки не позднее 3 дней с момента подачи заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.10. Работник, подавший данное заявление, имеет право присутствовать на заседании комиссии при рассмотрении материалов проверки и вынесении решения.

4. Расширенные заседания комиссии

4.1. Заседания комиссии носят, как правило, открытый характер.

4.2. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии.

4.3. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся его членами, принимается заблаговременно.

4.4. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

5. Оценка результативности деятельности работников

5.1. Оценка результативности деятельности работников школы осуществляется посредством оценки его профессиональной деятельности с учетом представленной оценочной карты показателей эффективности деятельности работников (Приложение к данному Положению).

6. Заключительные положения

6.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

6.2. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.