

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ г.Астрахани  
«СОШ № 74 имени Габдуллы Тукая»  
\_\_\_\_\_ Н.А. Мухамедова  
(протокол № 5 от 25.04.2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ г.Астрахани  
«СОШ №74 имени Габдуллы Тукая»  
\_\_\_\_\_ Н.В.Гоголева

Принято на общем собрании работников  
26.04.2022 г. (протокол №9)  
Введено в действие приказом № 9677/1  
от 26.04.2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая»**  
**(с изменениями от 2022г.)**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», законом Астраханской области от 09.12.2008г №175/2008-03 «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 №93 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», распоряжением администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 28.12.2021 №2307-р «О мерах по повышению оплаты труда отдельных категорий работников муниципального образования «Город Астрахань», с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 31.08.2016 №5788, от 13.04.2018 №244, от 17.07.2018 №439, от 24.04.2019 №197, от 08.10.2019 №391, от 19.12.2019 №465, от 18.09.2020 №261, от 14.04.2022г. №91 и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая» (далее – Организация) и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), включая

- оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- стоимость бюджетной образовательной услуги;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих **или** профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников организации, согласно приложению № 1 к Положению;
- перечня видов выплат компенсационного характера в организации согласно приложению № 2 к Положению;
- порядка и условий установления выплат компенсационного характера работникам в организации согласно приложению № 3 к Положению;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в организации согласно приложению № 6 к Положению;
- порядка и условий установления выплат стимулирующего характера работникам в организации согласно приложению № 7 к Положению;
- порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам организации согласно приложению № 8 к Положению;
- критериев по оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников согласно приложению № 10 к Положению;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального отраслевого соглашения;
- мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

1.3. Система оплаты труда работников организации, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, и состоит из:

- Положения о системе оплаты труда работников организации;
- Приложения № 1 к Положению *«Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников организации»*;
- Приложения № 2 к Положению *«Перечень видов выплат компенсационного характера в организации»*;
- Приложения № 3 к Положению *«Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам организации»*;
- Приложения № 4 к Положению о системе оплаты труда работников организации *«Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам организации»*;
- Приложения № 5 к Положению *«Положение о комиссии по распределению компенсационных выплат в организации»*;
- Приложения № 6 к Положению *«Перечень видов выплат стимулирующего характера в организации»*;
- Приложения № 7 к Положению *«Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам в организации»*;

- Приложения № 8 к Положению *«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам организации»;*
- Приложения № 9 к Положению *«Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам»;*
- Приложения № 10 к Положению *«Критерии по оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников»;*
- Приложения № 11 к Положению *«Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим работникам и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности»;*
- Приложение №12 к Положению *«Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями города Астрахани»;*
- Приложения № 13 к Положению *«Размер коэффициента, учитывающего масштаб управления руководителем»;*
- Приложения № 14 к Положению *«Перечень работников образовательной организации, которые относятся к основному персоналу»;*
- Приложения № 15 к Положению *«Положение о премировании и материальной помощи работникам организации (из средств экономии фонда оплаты труда)».*

Размеры ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в МБОУ г.Астрахани «СОШ № 74 имени Габдуллы Тукая», устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа (стоимости бюджетной образовательной услуги), количества обучающихся в классе и учебной нагрузки педагога.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических и иных работников (работников, заработная плата которых рассчитывается без учёта стоимости бюджетной образовательной услуги – стоимости одного ученика-часа) МБОУ г.Астрахани «СОШ № 74 имени Г. Тукая» устанавливаются в соответствии с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы.

Конкретные размеры окладов устанавливаются руководителем Организации с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности, объема выполняемой работы, продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленной для каждой категории работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок (далее - окладов) по ПКГ и квалификационным уровням приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

1.4. Заработная плата работника МБОУ г.Астрахани «СОШ № 74 имени Габдуллы Тукая» предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат (невыплат) компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника(ов) МБОУ г. Астрахани «СОШ №74 имени Габдуллы Тукая», полностью отработавшего(их) за этот период норму рабочего времени и выполнившего(их) норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством

(далее МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6. Заработная плата (оплата труда работника, вознаграждение за труд) зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. В МБОУ г. Астрахани «СОШ № 74 имени Габдуллы Тукая» к основному персоналу относятся учителя - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс; работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Организация.

В Организации к категории педагогических работников относятся:

1.7.1. учителя;

1.7.2. иные педагогические работники:

- учитель-логопед
- учитель-дефектолог
- педагог-психолог
- педагог дополнительного образования
- педагог-организатор
- педагог-библиотекарь
- социальный педагог
- преподаватель-организатор ОБЖ
- руководитель физического воспитания

1.8. Руководитель Организации:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, иных работников, определяет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, иных работников, включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

1.9. Условия оплаты труда отдельных работников Организации, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.10. Оплата труда работников Организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ №74 имени Г. Тукая» до ее

изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников организаций и выполнения работ той же квалификации.

## 2. Формирование фонда оплаты труда организации

2.1. Фонд оплаты труда МБОУ г. Астрахани «СОШ №74 имени Г.Тукая» формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных организации в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до организаций – получателей бюджетных средств.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются Организацией самостоятельно и могут быть направлены на оплату труда в соответствии с локальными нормативными актами организации.

2.2. Фонд оплаты труда организации, в которой введена система оплаты труда с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги, включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, состоит базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст.}$$

где:

- Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% от фонда оплаты труда Организации.
- Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30% от фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из:

- фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее ФОТпп) – не менее 65% базовой части;
- фонда оплаты труда остальных работников Организации (далее ФОТ ор), не более 35% базовой части.

К остальным работникам Организации относятся:

- иные категории педагогических работников (учитель - логопед, учитель – дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель в группе продленного дня, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания);
- административно-управленческий персонал (руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и другие);
- учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и другие);
- младший обслуживающий персонал (водители, уборщики, гардеробщики, дворники, сторожа, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и другие).

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала данная экономия направляется на увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогический процесс.

2.2.1. ФОТпп состоит из общей части (далее - ФОТо) и специальной части (далее - ФОТс). Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60 % ФОТпп.

Объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40 % ФОТш и направляется на выплату компенсационных доплат и повышающих коэффициентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

2.2.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося (СБОУ), учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа».

Стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается Организацией самостоятельно на начало учебного года в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда организаций для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

Стоимость бюджетной образовательной услуги (СБОУ) в организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{СБОУ} = \frac{\text{ФОТо}}{a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}} \times K_1$$

где:

СБОУ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда организаций для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в месяц;

$a_1$  - количество обучающихся в первых классах;

$a_2$  - количество обучающихся во-вторых классах;

$a_3$  - количество обучающихся в третьих классах;

.....

$a_{11}$  - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$v_1$  - количество часов по учебному плану в первом классе в неделю;

$v_2$  - количество часов по учебному плану во втором классе в неделю;

$v_3$  - количество часов по учебному плану в третьем классе в неделю;

.....

$v_{11}$  - количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе в неделю.

$k_1$  - коэффициент индексации заработной платы;

Учебный план разрабатывается организацией самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

2.2.3. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТс), обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами

и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления;

- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, локальными актами организации;

- установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении базовой части заработной платы педагогического работника.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством (ст.147 Трудового законодательства РФ и ст. 7 Федерального закона № 426 –ФЗ от 28.12.2013г «О специальной оценке условий труда»), перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления согласно приложениям № 2,3 к настоящему Положению.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам организации устанавливаются руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников) в порядке, установленном статьями 8, 372 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствии с принятыми локальными актами Организации, коллективным договором, трудовым договором.

Руководитель организации проводит аттестацию рабочих мест в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

2.4. Фонд оплаты труда работников Организации, за исключением указанных в пункте 2.2 настоящего Положения, состоит из:

- должностных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.5. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

2.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (приложение № 6 настоящего Положения), порядком и условиями их выплат в пределах фонда оплаты труда организации устанавливаются размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (приложение № 7 к настоящему Положению).

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера вносятся в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения к нему.

2.7. Порядок, условия и размеры премирования работников устанавливаются и осуществляются в соответствии с «Положением о премировании и материальной помощи работникам организации (из средств экономии фонда оплаты труда)», являющегося

приложением № 15 к настоящему Положению. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников**

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, профессиональных стандартов, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Организации в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении 1 к настоящему Положению, по профессиональным стандартам, указанным в приложении 1.1. к настоящему Положению, и Положением о системе оплаты труда работников Организации, являющимся приложением к коллективному договору Организации.

3.2. В организации, в которой реализуется система оплаты труда с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги, ставка заработной платы (должностной оклад) педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается на начало учебного года по следующей формуле:

$$O = C_{\text{БОУ}} \times U \times \text{Чаз}, \text{ где:}$$

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{\text{БОУ}}$  - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - фактическая численность обучающихся по предмету в каждом классе.

При делении класса на группы численность обучающихся определяется следующим образом:

- если средняя наполняемость по организации более 25 человек в классе, то учитывается количество обучающихся - 25 человек в классе;

- если средняя наполняемость по организации, менее 25 человек в классе, то учитывается фактическая средняя наполняемость по организации;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе.

Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий педагогический процесс, ведет несколько предметов в классе (нескольких классах), то его оклад рассчитывается как сумма педагогической нагрузки по каждому предмету и классу.

В случае организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану оплата труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, производится следующим образом:

$$O_{\text{инд}} = C_{\text{БОУ}} \times U_{\text{инд}} \times \text{Чаз} \times \text{Кинд},$$

где:

O инд - оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс по образовательным программам начального общего, основного общего и

среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

Сбоу - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Уинд - фактическая численность обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

Чаз - количество часов по предмету по индивидуальному учебному плану;

Кинд - повышающий коэффициент при организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Кинд} = \frac{1/\text{б} \times \text{в}}{\text{СБОУ}}$$

где:

СБОУ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

б - количество педагогических часов на ставку;

в - должностной оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определенный в приложении 1 к настоящему Положению.

3.3. Работникам организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

3.4. Конкретный размер коэффициента устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Организации, являющимся приложением к коллективному договору (приложение №4 к настоящему Положению).

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается Организацией при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда на финансовый год: с 1 сентября по 31 декабря (на 1 сентября текущего года); с 1 января по 31 августа (на начало финансового года). Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению компенсационных выплат в Организации в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени: 2 раза в течение соответствующего календарного года.

По решению комиссии работнику может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителя Организации.

3.5.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,25 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,10 - при наличии второй квалификационной категории до истечения срока ее действия.

3.5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности и результативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается комиссией по распределению компенсационных выплат персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

3.6. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и виды выплат устанавливаются в Организации в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера, утвержденными настоящим Положением (приложение 3 к настоящему Положению) и коллективным договором.

3.7. В целях поощрения работников выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат устанавливаются в организации в соответствии порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением (приложение 7 к настоящему Положению) и коллективным договором.

3.8. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 4.04.2020г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется только с письменного согласия работника. 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в класс-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительной выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство. А также временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

При временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником ему устанавливаются соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно: - выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы; - учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме; - учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; - учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

3.9. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников организаций (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

3.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дата выплаты заработной платы установлена 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.11. В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной Организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо целиком по Организации педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной Организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная до начала указанных периодов.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя Организации устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации.

При изменении типа и наименования Организации, а также реорганизации Организации после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц оклад (должностной оклад) руководителя Организации устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации.

Оклад (должностной оклад) руководителя вновь созданных организаций, а также организаций, зарегистрировавших право оперативного управления на здание объекта социальной инфраструктуры, где осуществляется (планируется к осуществлению) образовательная деятельность, устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации, после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц и (или) Единый государственный реестр недвижимости соответственно.

Оклад (должностной оклад) руководителя организации, находящейся в стадии ликвидации, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций, в течении 10 рабочих дней после прекращения выполнения муниципального задания, и далее, ежегодно на 1 января в течение периода проведения ликвидационных мероприятий.

Условия оплаты труда руководителя Организации устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя организации исчисляется по следующей формуле:

$$O_{\text{рук.}} = O_{\text{сред. зар. плата раб.}} \times K_{\text{му}}$$

где:

$O_{\text{рук.}}$  - оклад (должностной оклад) руководителя;

$O_{\text{сред. зар. плата раб.}}$  - размер средней заработной платы работников организации.

Средняя заработная плата работников организации определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей).

При расчете средней заработной платы работников Организации учитывается заработная плата работников (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников Организации (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

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

$K_{\text{му}}$  - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителя организации в соответствии с Приложением 12 к настоящему Положению.

4.4. Размер должностного оклада руководителя организации, находящейся на реконструкции, капитальном ремонте и не функционирующей длительное время (более одного года), сохраняется в размере, установленном до начала ремонта (реконструкции, приостановки деятельности).

4.5. Размер должностного оклада руководителя вновь созданной организации (вновь строящейся) рассчитывается исходя из средней заработной платы работников организации того же вида и с таким же количеством обучающихся.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Вновь назначенному руководителю организации при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% от оклада на период до очередного заседания комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок «Отличник просвещения ССР», «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Почетный работник общего образования Российской Федерации», Медаль К.Д.Ушинского, Медаль Л.С.Выгодского, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», иными федеральными отраслевыми наградами (государственные награды СССР, РСФСР, РФ, ведомственные награды Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10% от оклада (должностного оклада).

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Организации в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на финансовый год.

Руководителю Организации по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию оказания платных услуг по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации (далее дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, предусмотренные локальными нормативными актами Организации, регулирующими осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением 12.1 к настоящему Положению.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается в текущем финансовом году, исходя из размеров, поступивших на лицевой счет Организации доходов от платных услуг за отчетный финансовый год и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

4.7. Учредитель МБОУ г. Астрахани «СОШ № 74 имени Габдуллы Тукая» в пределах средств экономии фонда оплаты труда организации на основании ходатайства комиссии по распределению средств экономии фонда оплаты труда может премировать руководителя и оказывать ему материальную помощь на основании приказа Учредителя.

Руководителю могут выплачиваться премии:

- в размере должностного оклада;
- по итогам работы за учебный год;

- к государственным праздникам (Новый год, День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День России (12 июня), День народного единства (4 ноября);

- к профессиональным праздникам (день Учителя);

- юбилейные даты (50, 55 (женщины), 60 (мужчины));

- другие поощрительные выплаты и премии, связанные с качественным выполнением особо важных работ.

Руководителю Организации также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;

- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;

- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;

- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении;

- при уходе руководителя на заслуженный отдых (пенсия по старости).

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Организации в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на очередной финансовый год.

4.8. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Организации.

4.9. Руководитель Организации может по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителям руководителя и главному бухгалтеру в диапазоне от 0,1 до 0,7.

4.10. Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом критериев эффективности труда:

- за качество работы - до 10000 руб.;

- за высокий профессионализм - до 10000 руб.;

- за высокую результативность труда – до 10000 руб.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру комиссией по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности устанавливаются согласно приложениям № 7, 8 к настоящему Положению один раз в полугодие с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями эффективности труда: с 1 января по 31 августа (на начало финансового года) и с 1 сентября по 31 декабря (на 1 сентября текущего года).

Выплаты устанавливаются приказом руководителя организации два раза в год и производятся ежемесячно.

4.11. Дополнительная оплата труда руководителя, заместителей руководителя организации, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

4.12. Руководителю Организации за организацию платных услуг - до 5 % от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам.

## **5. Расчет заработной платы педагогических и иных работников, заработная плата которых рассчитывается без учёта стоимости бюджетной образовательной услуги.**

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических и иных работников, заработная плата которых рассчитывается без учёта стоимости бюджетной образовательной услуги (стоимости одного ученико-часа) в организации, устанавливаются в соответствии с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, утвержденными Постановлением администрации города Астрахани от 12.05.2016г № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани», на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц, год, установленной для каждой категории работников и приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

5.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа ( $18ч \times 4недели = 72ч.$ ).

5.3. Иным работникам организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу. Конкретный размер коэффициента устанавливается Положением о системе оплаты труда работников организации, являющимся приложением к коллективному договору (приложение №4 к настоящему Положению).

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности и результативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению компенсационных выплат в организации в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается комиссией по распределению компенсационных выплат персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

5.4. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается Организацией при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями,

выделенными на оплату труда на финансовый год: с 1 сентября по 31 декабря (на 1 сентября текущего года); с 1 января по 31 августа (на начало финансового года). Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы иных работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах:

- за заведование базовым кабинетом - коэффициент до 0,15.
- за квалификационную категорию - коэффициент до 0,5

Конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются приложениями № 2,3 к настоящему Положению.

5.6. На основании соглашения между Министерством образования и науки Астраханской области, Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- педагогическому работнику, избранному председателем профсоюзной организации устанавливается надбавка от 15 до 30% от оклада за социально значимую работу – председателю профсоюзного комитета учреждения:

- 15% (стаж работы в данной должности до 3-х лет);
- 20% (стаж работы в данной должности от 3-х до 5-х лет);
- 30% (стаж работы в данной должности свыше 5 лет).

- работнику, избранному уполномоченным по охране труда за его работу устанавливается надбавка в размере 15% от оклада с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (приложение 7).

5.7. С целью стимулирования педагогических работников и иных работников Организации комиссией по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим работникам и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности (приложение 11) устанавливаются выплаты стимулирующего характера до 10000 рублей в соответствии с приложениями № 6,7,8 к настоящему Положению по следующим критериям:

- за сложность,
- за важность,
- за степень самостоятельности,
- за ответственность.

## **6. Расчет заработной платы работников, с которыми заключен трудовой договор о работе по совместительству.**

6.1. Расчет заработной платы работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, производится в том же порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

6.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному

времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

## **7. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1. Штатное расписание Организации утверждается руководителем Организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Организации.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Организации.

7.3. В штатном расписании Организации указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

7.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Организацией услуг, Организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **8. Гарантии по оплате труда**

8.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", и в размерах, установленных указанным приказом.

8.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников", требуется письменное согласие работника.

8.3. Выплаты стимулирующего характера, премии, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда организации и средств экономии фонда оплаты труда.

8.4. Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства являются обязательным условием возложения на них с их письменного согласия этого дополнительного вида деятельности. Размеры выплат за классное руководство из средств бюджета субъекта Российской Федерации могут устанавливаться нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации и учитываться при расчете финансового 37 норматива в процессе формирования субвенций местным бюджетам на оплату труда в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство устанавливается в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Указанная выплата обеспечивается с 1 сентября 2020 года с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

8.5. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, распределяется согласно приложению № 14 настоящего Положения.

8.6. Оплата труда работников МБОУ г.Астрахани «СОШ №74 имени Габдуллы Тукая» производится на основании трудовых договоров между руководителем Организации и работниками.

8.7. Оплата труда руководителя Организации производится на основании трудового договора с Учредителем.

**Приложение № 1**

к «Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая»

**Размеры**

**Окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников организации**

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.) с 01.10.2019г. (Постановление от 19.12.2019г.).	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.) с 01.01.2022г.
1	2	4	5
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	<b>10251</b>	<b>11276</b>
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	<b>11556</b>	<b>12712</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	<b>8806</b>	<b>8806</b>
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	<b>9590</b>	<b>9590</b>
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор методист	<b>9660</b>	<b>9660</b>
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, старший методист, тьютор, учитель <sup>&lt;*&gt;</sup>	<b>9800</b>	<b>9800</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый	<b>6470</b>	<b>7117</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	<b>6894</b>	<b>7583</b>

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена</b>			
	Аккомпаниатор, культурорганизатор	<b>6725</b>	<b>7398</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</b>			
	Художник-поставщик, художник-декоратор, библиотекарь, звукооператор	<b>9329</b>	<b>10262</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	<b>8740</b>	<b>9614</b>
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	<b>9360</b>	<b>10296</b>
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра (по массажу), медицинская сестра	<b>10140</b>	<b>11154</b>
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	<b>11860</b>	<b>13046</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>			
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	<b>13730</b>	<b>15103</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер	<b>5876</b>	<b>6464</b>
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	<b>7181</b>	<b>7899</b>
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, экспедитор	<b>6469</b>	<b>7116</b>
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	<b>6981</b>	<b>7349</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, техник, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, художник	<b>6940</b>	<b>7634</b>
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом.	<b>7167</b>	<b>7884</b>
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	<b>8352</b>	<b>9187</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, менеджер, психолог, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности	<b>8808</b>	<b>9689</b>
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	<b>9324</b>	<b>10256</b>
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	<b>9567</b>	<b>10524</b>
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	<b>9644</b>	<b>10608</b>
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	<b>9719</b>	<b>10691</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и</b>			

<b>кинематографии первого уровня»</b>			
	Костюмер, реквизитор	<b>6362</b>	<b>6998</b>
<b>Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Водитель мототранспортных средств, дезинфектор, кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, подсобный рабочий, буфетчица, дворник, садовник, сторож (вахтер), грузчик, гардеробщик, кубовщик, ремонтровщик плоскостных спортивных сооружений и другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	<b>6074</b>	<b>6681</b>
<b>Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	<b>6470</b>	<b>7117</b>
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	<b>7259</b>	<b>7985</b>
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда по ЕТКС работ и профессий рабочих	<b>8428</b>	<b>9271</b>
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	<b>8672</b>	<b>9539</b>

«» Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс в общеобразовательной организации, оплата труда работников в котором осуществляется в соответствии с пунктом 3.2. Положения, ставка заработной платы, должностной оклад (оклад) устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени, не ниже 9800 рублей.

**Приложение № 1.1**

к «Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая»

**Размеры  
Окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по  
профессиональным квалификационным группам для работников организации**

<b>№ п/п</b>	<b>Должности отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
1	Ассистент по оказанию технической помощи**	<b>7800</b>

\*\* Данная должность вводится для сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, при наличии показаний в заключении психолого-медико-педагогической комиссии.

*Приложение № 2  
к «Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения г.  
Астрахани «Средняя общеобразовательная  
школа № 74 имени Г.Тукая»*

## **Перечень видов выплат компенсационного характера в организации**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда<sup>1</sup>:

1.1. за специфику и особые условия труда 0,15 - 0,2;

1.2. за работу во вредных и опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии со ст.148-154 ТК РФ.

3. Иные выплаты:

3.1. за проверку тетрадей - до 0,15;

3.2. за заведование базовым кабинетом - до 0,15<sup>4</sup>;

3.3. повышающий коэффициент за квалификационную категорию - до 0,5;

3.4. персональный повышающий коэффициент<sup>2</sup> - 0,1 до 0,7;

3.5. персональный повышающий коэффициент<sup>3</sup> - 0,1 до 1,5<sup>4</sup>.

4. Конкретный размер выплат компенсационного характера определяет «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам организации», являющийся приложением № 3 к Положению, который устанавливается на начало учебного года и действует в течение соответствующего учебного года, по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией).

5. Размер персонального повышающего коэффициента определяет «Положение о размере и порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам организации», являющийся приложением №4 к Положению, который устанавливается организацией при наличии бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда на финансовый год: с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

---

<sup>1</sup> Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч.1), ст.3, № 30, ст.3014, 3033, 2003, № 27 (ч.1), ст. 2700, 2004, № 18, ст. 1690, № 35, ст. 3607, 2005, № 1 (ч.1), ст. 27, № 19, ст. 1752, 2006, № 27, ст. 2878, № 52 (ч.1), ст. 5498, 2007, № 1 (ч.1), ст. 34, № 17, ст. 1930, № 30, ст. 3808, № 41, ст. 4844, № 43, ст. 5084, № 49, ст. 6070); ст.7 ФЗ №426 от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» (Методикой проведения специальной оценки условий труда (приложение22).

<sup>2</sup> За разъездной характер работы, за работу на компьютере, расширение зоны обслуживания, сложность, интенсивность и напряженность работы (заместителям директора и главному бухгалтеру).

<sup>3</sup> За уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленной задачи (педагогическим и иным работникам).

<sup>4</sup> Размер выплат по коэффициентам определяется путем умножения размера оклада работника (на одну ставку) на коэффициент с учетом категории работника и средней наполняемости учащихся по организации.

*Приложение № 3  
к «Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения г.  
Астрахани «Средняя общеобразовательная  
школа № 74 имени Габдуллы Тукая»*

**Порядок  
и условия установления выплат компенсационного характера  
работникам организации**

1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, согласно перечня видов выплат компенсационного характера в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

При этом руководитель Организации принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Виды выплат компенсационного характера.

2.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами Организации и трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются:

2.2.1. За обучение образовательным программам обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительной направленности (туберкулезная интоксикация) - 15-20 процентов;

2.2.2. За обучение образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану - до 20 процентов;

2.2.3. За работу в ночное время - 35 процентов за каждый час работы в ночное время из расчета за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера

до 6 часов утра.

2.2.4. За дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- проверка письменных работ - до 15 процентов;
- заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями – до 15 процентов;

2.В соответствии с пунктом 1 Перечня компенсационные выплаты устанавливаются работникам Учреждения в следующих размерах.

**Перечень должностей работников, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы которых устанавливаются компенсационные выплаты по пункту  
Приложения 2:**

<i>Категория работников</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Коэффициент</i>
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения	до 0,20 устанавливает организация
Педагогические работники (учитель – логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог)	за работу в интегрированных классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	0,15-0,20 устанавливает организация
Работники организации	по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда	– Оптимальные и допустимые условия труда: – доплаты не производятся; – Вредные условия труда <sup>1</sup> – не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

3. Перечень должностей работников, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы которых устанавливаются компенсационные выплаты пунктом 1 приложения 2 к Положению утверждается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией).

При этом руководитель Организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов

<sup>1</sup> Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

1 степень (3.1) – условия труда, характеризующиеся такими отклонениями от гигиенических нормативов, которые, как правило, вызывают обратимые функциональные изменения и обуславливают риск развития заболевания;

2 степень (3.2) – условия труда с такими уровнями производственных факторов, которые могут вызвать стойкие функциональные нарушения, приводящие в большинстве случаев к росту заболеваемости с временной утратой трудоспособности, повышению частоты общей заболеваемости, появлению начальных признаков профессиональной патологии;

3 степень (3.3) – условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, которые приводят к развитию, как правило, профессиональной патологии в легких формах в период трудовой деятельности, росту хронической общесоматической патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

4 степень (3.4) – условия труда, при которых могут возникать выраженные формы профессиональных заболеваний, отмечается значительный рост хронической патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Согласно приложению 22 Методики проведения специальной оценки условий труда при отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда 3.1 по показателям напряженности трудового процесса, напряженным признается труд, при котором суммарное количество часов, нагвариваемое в неделю, составляет более 20).

производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

В соответствии с пунктом 2 Перечня компенсационные выплаты устанавливаются работникам организации в размере 35 процентов к окладу (должностному окладу) из расчета за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

**Перечень должностей работников, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы которых устанавливаются компенсационные выплаты по пункту 2 приложения 2:**

<i>Категория работников</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Коэффициент</i>
Сторожа	За работу в ночное время	0,35

Перечень должностей работников, к окладам (должностным окладам) которых устанавливаются компенсационные выплаты пунктом 2 приложения № 2 к Положению, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией).

**5. Перечень должностей работников, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы которых устанавливаются компенсационные выплаты по пункту 3 приложения 2 к настоящему Положению:**

<i>Категория работников</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Коэффициент</i>
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя русского языка и литературы, математики, начальной школы)	За проверку тетрадей	До 0,15 устанавливает организация
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя русского языка и литературы, математики, начальной школы)	За проверку тетрадей учащихся, обучающихся индивидуально	До 0,15 устанавливает организация
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя биологии, химии, географии, истории, иностранного языка, физики, обществознания, информатики)	За проверку тетрадей	До 0,15 устанавливает организация
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя биологии, химии, географии, истории, иностранного языка, физики, обществознания, информатики).	За проверку тетрадей учащихся, обучающихся индивидуально	До 0,15 устанавливает организация
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя, заведующие базовыми кабинетами), иные педагогические работники (педагог-библиотекарь, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог и др.).	За заведование базовым кабинетом	До 0,15 устанавливает организация

Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс, и иные педагогические работники	За квалификационную категорию	До 0,5 – высшая до 0,25 – первая до 0,1 – вторая устанавливает организация
Заместители директора, главный бухгалтер	За разрядной характер работы, за работу на компьютере, расширение зоны обслуживания, сложность, интенсивность и напряженность труда	персональный повышающий от 0,1 до 0,7 (решение о принятии конкретного коэффициента принимает руководитель ОО)
Педагогические работники и иные работники организации	За уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	персональный повышающий от 0,1 до 1,5. (решение о принятии конкретного коэффициента принимает руководитель организации)

6. Размеры компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), заключенных между работодателем и работником.

7. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами организации, являющимися приложением к коллективному договору.

*Приложение № 4  
к «Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения г.  
Астрахани «Средняя общеобразовательная  
школа № 74 имени Габдуллы Тукая»*

**Положение  
о порядке установления персонального повышающего  
коэффициента работникам организации**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Город Астрахань» № 3121 от 12.05.2016г «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани», «Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Г.Тукая» и иными нормативными правовыми актами организации.

1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников школы в повышении эффективности и качества трудовой деятельности, надлежащего, качественного исполнения возложенных на работника профессиональных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива организации и является приложением к настоящему Положению.

1.4. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается организацией при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда на финансовый год: с 1 сентября по 31 декабря (на 1 сентября текущего года); с 1 января по 31 августа (на начало финансового года).

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность организации. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

**2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента**

2.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента (далее – ППК) является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности труда, социально-экономическая защита работников.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента работникам организации решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои профессиональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышения качества результатов работы;

- поощрение за выполненную работу.

### **3. Порядок установления и персонального повышающего коэффициента**

3.1 Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени: с 1 сентября по 31 декабря (на 1 сентября текущего года); с 1 января по 31 августа (на начало финансового года).

3.2. Размер персонального повышающего коэффициента определяется комиссией по распределению компенсационных выплат по итогам работы за предыдущий период в соответствии с утвержденными критериями.

3.3. Персональный повышающий коэффициент вводится приказом руководителя организации с учетом мнения профсоюзного комитета. Приказ доводится до сведения всех работников образовательной организации.

3.4. По решению комиссии работнику может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей. Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителя организации.

3.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам образовательного учреждения могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.6. Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании организации.

### **4. Установление персонального повышающего коэффициента**

4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности и результативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается комиссией по распределению компенсационных выплат персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

### **5. Критерии установления персонального повышающего коэффициента.**

5.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается по балльной системе следующим образом:

Общее количество баллов подсчитывается суммированием баллов, набранных по отдельным пунктам Положения.

<b>Категории работников</b>	<b>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</b>	<b>Баллы</b>
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;	0-2
	- достижения обучающихся по данным аттестаций различного уровня;	0-2
	- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;	0-2
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала;	0-2
	- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	0-2
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	0-2
	- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	0-2
	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	0-2
	- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	0-2
	Максимально возможная сумма баллов	
<p>Всего 18 баллов – 1,5  от 81% и более – 1,2 – 1,4  от 61% до 80% - 0,10 – 1,1  от 31% до 60% - 0,6 – 0,8  от 11% до 30% - 0,2 - 0,5  от 5% до 10% - 0,1</p>		
Заместители руководителя	-высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	0-2
	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям;	0-2
	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся:	0-2
	- организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией (методические объединения, педагогический совет, органы ученического самоуправления, методического совета, социально-психологической службы, родительского комитета, ПМПК);	0-2
	- сохранение контингента обучающихся;	0-2
	- организация работы по всеобучу;	0-2
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе (без жалоб и конфликтов);	0-2
	- контроль за соблюдением санитарно-гигиенических условий в организации;	0-2
	- качественное состояние отчетности, документооборота в организации;	0-2
	- работа организации в 2 смены;	0-2
	- высокий уровень организации и проведения школьного этапа Всероссийской олимпиады обучающихся, Всероссийской проверочной работы;	0-2
	- организация работы по подготовке и проведению ГИА	0-2
	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей,	0-2

	исполнительской дисциплины, напряженность и интенсивность труда; - работа по информатизации образовательного процесса, введение и мониторинг по программе РОСТО; - использование в учебном и управленческом процессе информационно-коммуникационных технологий;	0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		30
<p>Всего 30 баллов – 1,5 от 81% и более – 1,2 – 1,4 от 61% до 80% - 0,10 – 1,1 от 31% до 60% - 0,6 – 0,8 от 11% до 30% - 0,2- 0,5 от 5% до 10% - 0,1</p>		
Заместитель директора по АХЧ	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др. - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; - наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо – и тепло-ресурсов	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
<p>Всего 10 баллов – 1,5 от 81% и более – 1,2 – 1,4 от 61% до 80% - 0,10 – 1,1 от 31% до 60% - 0,6 – 0,8 от 11% до 30% - 0,2- 0,5 от 5% до 10% - 0,1</p>		
Главный бухгалтер	- обеспечение рациональной организации бухгалтерского учета и отчетности в организации; - организация учета имущества; - учет, оформление договоров, соблюдение сроков выполнения договорных обязательств; - обеспечение строгого соблюдения финансовой дисциплины; - обеспечение составления баланса и оперативных сводных отчетов бухгалтерской и статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы; - участие в организации закупок для нужд организации в заседании котировочной комиссии.	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		12
<p>Всего 12 баллов – 1,5 от 81% и более – 1,2 – 1,4 от 61% до 80% - 0,10 – 1,1 от 31% до 60% - 0,6 – 0,8 от 11% до 30% - 0,2- 0,5 от 5% до 10% - 0,1</p>		
Библиотекарь	- сохранение и развитие библиотечного фонда; - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса; - высокая читательская активность обучающихся; - содействие и участие в общешкольных, районных	0-2 0-2 0-2 0-2

	мероприятиях; - оформление стационарных, тематических выставок; - внедрение информационных технологий в работу библиотеки	0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		12
<p>Всего 12 баллов – 1,5  от 81% и более – 1,2 – 1,4  от 61% до 80% - 0,10 – 1,1  от 31% до 60% - 0,6 – 0,8  от 11% до 30% - 0,2- 0,5  от 5% до 10% - 0,1</p>		
Учебно-вспомогательный персонал	-качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.);	0-2
	-содействие в организации общешкольных и районных мероприятий;	0-2
	-своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников;	0-2
	-отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя;	0-2
	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих;	0-2
	-отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	0-2
Максимально возможная сумма баллов		12
<p><b>Всего 12 баллов – 1,5</b>  от 81% и более – 1,2 – 1,4  от 61% до 80% - 0,10 – 1,1  от 31% до 60% - 0,6 – 0,8  от 11% до 30% - 0,2- 0,5  от 5% до 10% - 0,1</p>		
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин;	0-2
	- качественное проведение генеральных уборок;	0-2
	- активное участие в ремонтных работах;	0-2
	-оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	0-2
	-отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
<p><b>Всего 10 баллов – 1,5</b>  от 81% и более – 1,2 – 1,4  от 61% до 80% - 0,10 – 1,1  от 31% до 60% - 0,6 – 0,8  от 11% до 30% - 0,2- 0,5  от 5% до 10% - 0,1</p>		
Лаборант	-отсутствие замечаний по санитарному состоянию лабораторного оборудования	0-2
	-отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта	0-2
	-отсутствие замечаний по ведению контрольно-учетных записей	0-2
	-отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	0-2
	-участие в общественной деятельности организации	0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
<b>Всего 10 баллов – 1,5</b>		

от 81% и более – 1,2 – 1,4
от 61% до 80% - 1,0 – 1,1
от 31% до 60% - 0,6 – 0,8
от 11% до 30% - 0,2- 0,5
от 5% до 10% - 0,1

## **6. Заключительные положения.**

6.1. Настоящее Положение, принимается общим собранием трудового коллектива, с учётом мнения профсоюзного комитета организации и утверждается приказом директора организации.

6.2. Изменения в структуру и состав критериев и показателей, порядок определения персонального повышающего коэффициента, другие изменения настоящего Положения могут быть предложены любым участником образовательного процесса. После обсуждения на общем собрании трудового коллектива предложенные изменения могут быть приняты только со следующего учебного года. Работники организации, которых касаются изменения, об изменениях в настоящем Положении должны быть ознакомлены не позднее, чем за два месяца до нового учебного года.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о комиссии по распределению компенсационных выплат в организации**

#### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая».

1.2. Комиссия устанавливает работникам организации повышающий коэффициент к окладу с целью повышения эффективности и качества труда, роста профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

#### **2. Комиссия, ее состав и регламент работы.**

2.1. Комиссия создается и утверждается в учреждении приказом руководителя.

2.2. В состав комиссии входят представители администрации и представитель представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

2.3. Председатель комиссии по распределению компенсационных выбирается из членов комиссии и утверждается общим собранием трудового коллектива. Председатель комиссии несет ответственность за её работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.4. Члены комиссии имеют право:

- определять порядок работы комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции,
- устанавливать персональный повышающий коэффициент за уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность и результативность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.5. В компетенцию комиссии входит:

- установление персональных повышающих коэффициентов работникам организации за:

1. уровень профессиональной подготовленности работника,
2. сложность, важность и результативность выполняемой работы,
3. степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- принятие решения об уменьшении ранее установленного персонального повышающего коэффициента к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

2.6. Комиссия принимает решение о введении соответствующих коэффициентов при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на

оплату труда на финансовый год: с 1 сентября по 31 декабря (на 1 сентября текущего года); с 1 января по 31 августа (на начало финансового года).

Комиссия на основании представленных документов в соответствии с критериями (приложение № 4 к данному Положению) в установленные сроки подводит итоги за определенный период и устанавливает персональный повышающий коэффициент:

- в диапазоне от 0,1 до 1,5 - для педагогических и иных работников;
- в диапазоне от 0,1 до 0,7 – для заместителей руководителя и главного бухгалтера.

2.7. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов.

### **3. Реализация решения комиссии.**

3.1. Итоги работы комиссии по распределению компенсационных выплат в организации доводят до сведения всех работников в течение трех дней. Решение комиссии оформляется протоколом.

3.2. Решение комиссии (протокол заседания) представляется на согласование с профсоюзным комитетом организации и утверждается руководителем организации.

3.3. На основании протокола заседания комиссии издается приказ по организации об установлении размера персонального повышающего коэффициента работникам школы.

3.4. Протокол заседания комиссии подписывается всеми педагогическими работниками, членами комиссии и хранится протокол в учреждении в течение 5 лет.

*Приложение № 6  
к «Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
г.Астрахани «Средняя общеобразовательная  
школа № 74 имени Габдуллы Тукая»*

**Перечень  
видов выплат стимулирующего характера в организации**

1. Выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания («Народный, «Заслуженный», «Почетный работник»).
2. Стимулирующие выплаты:
  - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс (в баллах) в соответствии с критериями по оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников;
  - заместителям директора, главному бухгалтеру\*, педагогическим и иным работникам\*\*;
3. Денежное вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя.
4. Премияльные выплаты по итогам работы за установленный период:
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет\*\*\*.
6. Иные выплаты:
  - надбавка к окладу за работу уполномоченному по охране труда;
  - надбавка к окладу за работу председателю профсоюзного комитета Учреждения;

---

\*За качество, высокий профессионализм, высокую результативность труда.

\*\*За сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности.

\*\*\*Под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) в организации.

**Порядок и условия установления выплат  
стимулирующего характера работникам в организации**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на очередной финансовый год.

2. Перечень выплат стимулирующего характера (Приложение №6 к настоящему Положению) устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;

- соответствие уставным задачам Организации;

- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

3. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом организации с учетом решения комиссий:

– по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам (Приложение №9 к настоящему Положению) на период с 1 января по 30 июня (по итогам I полугодия), с 1 июля по 31 декабря (по итогам II полугодия);

– по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности (Приложение №11 к настоящему положению) на период с 1 сентября по 31 декабря текущего года и с 1 января по 31 августа (на начало финансового года).

4. В состав данных комиссий на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

5. Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1. При наличии почетного звания работнику, может быть установлена выплата стимулирующего характера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание «Народный» - до 30 процентов;
- за почетное звание «Заслуженный» - до 20 процентов;
- за звание «Почетный работник» - до 10 процентов;

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за наличие почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

5.2. За интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников устанавливаются распорядительным актом организаций по согласованию с первичной профсоюзной Организации (представительным органом работников) с учетом решения комиссий (Приложение №9, Приложение №10, Приложение №11 к настоящему Положению)

5.3. За выполнение функций классного руководителя.

Вознаграждение педагогическим работникам организации выплачивается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство.

5.4. Премирование работников организации осуществляется на основании Положения о премировании и материальной помощи работникам организации из средств экономии фонда оплаты труда (Приложение №15 к настоящему Положению).

5.5. Выплата педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) в организацию.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

Ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются к окладам (ставкам заработной платы) в следующем диапазоне:

- за первый год работы - до 50 процентов;
- за второй - до 50 процентов;
- за третий год - до 50 процентов.

Указанная выплата выплачивается молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с организацией в соответствии с полученной квалификацией в

сфере образования на срок не менее 3-х лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки.

6. Иные выплаты устанавливаются на основании Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Астраханской области, Союза работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки 2015-2018г.г. п.9.3.6.

- установление надбавки в размере 15% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам, избранными уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда, за их работу.

- установление надбавки в размере от 15 до 30% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) педагогическим работникам, избранными председателями профкомов, за их работу:

- 15% (стаж в избранной должности председателя профкома до 3-х лет)
- 20% (от 3-х до 5-х лет)
- 30% (стаж свыше 5 лет).

**Перечень должностей работников, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы которых устанавливаются стимулирующие выплаты (в соответствии с пунктами 1,2,3,4,5,6 Приложения 6):**

<i>Категория работников</i>	<i>Критерии эффективности труда, основание</i>	<i>Коэффициент</i>	<i>Кто устанавливает</i>
1.	<b>Выплаты за наличие почетного звания</b>		
1. Педагогические работники	За наличие почетного звания: - «Народный» - «Заслуженный» - «Почетный работник образования»	До 30% до 20% до 10% к окладу (должностному окладу) ставкам заработной платы.	Устанавливает организация
2.	<b>Стимулирующие выплаты за:</b>		
2.1. Педагогические работники: - непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя); - иные педагогические работники	результативность и качество профессиональной деятельности (по критериям) для педагогических работников	баллы от 1 и более	Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам.
2.2. 1. Заместители руководителя, главный бухгалтер;	- качество; - высокий профессионализм; - высокую результативность труда;	до 10000 руб. до 10000 руб. до 10000 руб.	Комиссия по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным
2.2.2. Педагогические		до 10000руб.	

и иные работники	– сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности;		окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности и, ответственности
3.	<b>Денежное вознаграждение за выполнение функции классного руководителя</b>		
3. Педагогические работники	Выполнение функции классного руководителя	1000 рублей в месяц	Устанавливает организация
4.	<b>Премияльные выплаты:</b>		
4.1. Работники организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- по итогам работы за определенный период (за учебный год, полугодие, четверть, квартал, месяц);</li> <li>- к государственным праздникам (Новый год, День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День России (12 июня), День народного единства (4 ноября);</li> <li>- к профессиональным праздникам (день Учителя);</li> <li>- юбилейные даты (50, 55 (женщины), 60 (мужчины);</li> <li>- другие поощрительные выплаты и премии, связанные с качественным выполнением работ в соответствии с критериями оценки труда работников (Приложением №15 к настоящему Положению).</li> </ul>	- до 5000 рублей	Комиссия по распределению средств экономии фонда оплаты труда для премирования и материальной помощи работникам
4.2. Руководитель	– по итогам работы за	В размере	Устанавливает

	<p>учебный год;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к государственным праздникам (Новый год, День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День России (12 июня), День народного единства (4 ноября);</li> <li>- к профессиональным праздникам (день Учителя);</li> <li>- юбилейные даты (50, 55 (женщины), 60 (мужчины);</li> <li>- другие поощрительные выплаты и премии, связанные с качественным выполнением особо важных работ.</li> </ul>	<p>должностного оклада</p>	<p>Учредитель (управление образования администрации МО «Город Астрахань»)</p>
5.	<p><b>Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам</b></p>		
5. Педагогические работники (молодые специалисты) в возрасте до 35 лет-	<p>Лица, окончившие имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятые на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) в организацию. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прохождения военной службы по призыву;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за первый год работы - до 50%;</li> <li>- за второй - до 50%;</li> <li>- за третий год - до 50%</li> </ul> <p>к окладу (должностному окладу) ставкам заработной платы</p>	<p>Устанавливает организация</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставления отпуска по беременности и родам;</li> <li>- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;</li> <li>- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.</li> </ul>		
<b>6.</b>	<b>Иные выплаты:</b>		
6.1. Уполномоченному по охране труда организации	на основании Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Астраханской области, Союза работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки 2015-2018г.г. п.9.3.6.	15% к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы	Устанавливает организация
6.2. Председателю профсоюзного комитета организации	на основании Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Астраханской области, Союза работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки 2015-2018г.г. п.9.3.6.	15% (стаж до 3-х лет) 20% (от 3-х до 5-х лет) 30% (стаж свыше 5 лет) к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы	Устанавливает организация

7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Организации конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда работникам организации**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам организации» разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 3, статьей 5;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- Постановлением администрации города Астрахани от 12.05.2016г № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани».

1.2. «Положение о порядке распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам организации» определяет порядок установления надбавок за результативность и качество профессиональной деятельности педагогическим работникам и иным работникам, в рамках реализации «Положения о системе оплаты труда работников МБОУ г.Астрахани «СОШ №74 имени Габдуллы Тукая».

1.3. Целью введения системы стимулирующих выплат является стимулирование результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников и иных работников организации.

1.4. Стимулирующая часть оплаты труда педагогических и иных работников представляет собой выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- не более 50% от объема стимулирующей части педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс;
- не менее 10% иным педагогическим работникам;
- не более 15% на резервный фонд;
- оставшаяся часть от объема стимулирующей части выделяется для стимулирующих выплат административным работникам, иным педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

2. Стимулирующую часть фонда оплаты труда в соответствии с критериями распределяют и устанавливают:

– Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам (по баллам) (приложение №9);

–Комиссия по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности (приложение №11);

–Комиссия по распределению средств экономии фонда оплаты труда для премирования и материальной помощи работникам (приложение №15).

***Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам организации***

<b>Категория работников</b>	<b>Критерии</b>	<b>Период установления</b>	<b>Кто устанавливает</b>	<b>Доля стимулирующей части фонда оплаты труда</b>
Педагогические работники непосредственно осуществляющие учебный процесс и иные педагогические работники	За результативность и качество профессиональной деятельности для педагогических работников (по критериям Приложения № 10 к настоящему Положению)	1 раз в полгода: с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря.	Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам (по баллам)	Не более 50%
заместители руководителя, главный бухгалтер; педагогические и иным работникам	- качество; - высокий профессионализм; - высокую результативность труда;  – сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности (Приложение №11 к настоящему Положению);	с 1 января по 31 августа (на начало финансового года) и с 1 сентября по 31 декабря (на 1 сентября текущего года).	Комиссия по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности	Не более 25%
Руководитель	По результатам деятельности образовательной организации в соответствии с	1 раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательной организации в	Учредитель (управление образования администрации МО «Город Астрахань»)	

	<p>критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций. (Приложения №12 и № 13 к настоящему Положению)</p>	<p>соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.</p>		
<p>Все работники организации</p>	<p><b>Премирование:</b>  - по итогам работы учебного и воспитательного процесса (за учебный год, полугодие, четверть, квартал, месяц);  - к государственным праздникам (Новый год, День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День России (12 июня), День народного единства (4 ноября));  - к профессиональным праздникам (день Учителя);  - юбилейные даты (50, 55 (женщины), 60 (мужчины));  - другие поощрительные</p>	<p>В течение финансового года при наличии средств экономии фонда оплаты труда</p>	<p>Комиссия по распределению средств экономии фонда оплаты труда для премирования и материальной помощи работникам</p>	<p>Не более 15% (резервный фонд) + экономия фонда оплаты труда</p>

	<p>выплаты и премии, связанные с качественным выполнением работ в соответствии с критериями оценки труда работников.</p> <p><b>Материальная помощь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– при регистрации брака – при рождении ребенка;</li> <li>– в случае смерти ближайших родственников работника (детей, родителей, супругов)</li> <li>– в случае длительной болезни работника или его близких родственников (детей работников, родителей, супругов);</li> <li>– работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;</li> <li>– в случае тяжелого семейного материального положения;</li> </ul> <p>(Приложение № 15 настоящего Положения)</p>	<p>В течение финансового года в случае подачи заявления работником при наличии средств экономии фонда оплаты труда.</p>		
--	--	---	--	--

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

## **2. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

2.1. Для объективной оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников в Организации ежегодно приказом руководителя создаются:

- Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам (по баллам);
- Комиссия по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности;

- Комиссия по распределению средств экономии фонда оплаты труда для премирования и материальной помощи работникам.

**2.2. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам** (по баллам) создается для проведения объективной оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников. В состав данной комиссии входят представители администрации и представитель представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

Председателем комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам является заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Председатель комиссии несет ответственность за её работу, грамотное и своевременное оформление документации.

Один раз в полугодие педагогические работники передают в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам свой оценочный лист, заполненный собственноручно (по форме), который содержит самооценку показателей результативности и качества работы с приложением подтверждающих документов.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам в установленные приказом руководителя сроки проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности деятельности педагогических работников за определенный период в соответствии с критериями (Приложение № 10 к данному Положению). Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов.

Итоги работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам доводят до сведения всех работников в течение трех дней.

В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию в письменном виде на имя председателя комиссии.

На основании поданной апелляции председатель комиссии созывает заседание комиссии в срок не позднее 3-х дней для её рассмотрения.

В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии, проводят проверку правильности оценки результативности и качества его профессиональной деятельности, по результатам которой выносят окончательное решение.

Протоколы заседаний комиссии подписываются всеми педагогическими работниками, хранятся администрацией Организации в течение 5 лет.

После согласования и утверждения протокола комиссии, на его основании издается приказ руководителя Организации об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (по баллам).

**2.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности создается для распределения стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам и иным работникам.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы на заседании определяет стимулирующие выплаты:

- за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям директора, главному бухгалтеру;
- за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности педагогическим и иным работникам.

В состав данной комиссии входят: руководитель, представители администрации, бухгалтер по заработной плате, представитель представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

Председателем комиссии по распределению стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам и иным работникам является руководитель Организации.

Итоги работы комиссии по распределению стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам и иным работникам доводят до сведения всех работников в течение трех дней. Решение комиссии оформляется протоколом.

После согласования и утверждения протокола комиссии, на его основании издается приказ руководителя организации об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим и иным работникам.

2.4. Комиссия по распределению средств экономии фонда оплаты труда для премирования и материальной помощи работникам создается для оказания материальной помощи и для распределения материальных поощрений создается приказом руководителя в составе 5 человек (руководитель или заместитель руководителя, председатель ПК, член ПК, два члена трудового коллектива).

Работа комиссии протоколируется, и на основании решения комиссии издается приказ по организации о размерах материального поощрения или материальной помощи.

2.1.1. Работникам Организации выплачиваются премии (при наличии средств экономии фонда заработной платы):

–по итогам работы учебного и воспитательного процесса (за учебный год, полугодие, четверть, квартал, месяц);

–к государственным праздникам (Новый год, День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День России (12 июня), День народного единства (4 ноября);

–к профессиональным праздникам (день Учителя);

–юбилейные даты (50, 55 (женщины), 60 (мужчины);

–другие поощрительные выплаты и премии, связанные с качественным выполнением работ в соответствии с критериями оценки труда работников.

Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя Организации.

2.4.2. Работникам организации оказывается материальная помощь по заявлению работника в случаях:

–при регистрации брака;

–при рождении ребенка;

- в случае смерти ближайших родственников работника (детей, родителей, супругов);
- в случае длительной болезни работника или его близких родственников (детей работников, родителей, супругов);
- работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;
- в случае тяжелого семейного материального положения;

Для получения материальной помощи работник организации подаёт заявление на имя руководителя Организации для комиссионного рассмотрения. Заседание комиссии осуществляется по мере поступления заявлений и при наличии средств экономии фонда заработной платы. Для оказания материальной помощи руководитель организации издаёт приказ, основанием для которого является протокол вышеназванной комиссии.

2.5. Приказы о выплате стимулирующей части оплаты труда работникам организации за качество и результативность профессиональной деятельности доводится до сведения работников Организации в недельный срок.

Срок действия Положения не ограничен

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**педагогическим работникам**

**2. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая».

1.2. В своей работе комиссия руководствуется «Критериями по оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников» (Приложение №10 к настоящему Положению)

Цель работы комиссии – оценка результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников.

**2. Комиссия, ее состав и регламент работы.**

2.1. Комиссия создается и утверждается в организации приказом руководителя.

2.2. В состав комиссии входят представители администрации и представитель представительного органа работников (первичной профсоюзной организации), председатели МО (по необходимости).

2.3. Председателем комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам является заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Председатель комиссии несет ответственность за её работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.4. Члены комиссии имеют право:

- определять порядок работы комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции,
- проставлять баллы за качество и результативность профессиональной деятельности педагогических работников на основании «Критериев по оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников».

2.5. В компетенцию комиссии входит:

- рассмотрение документов педагогических работников, подтверждающих:
  - 1) общественное признание и высокие достижения работника,
  - 2) признание высокого профессионализма работника обучающимися и их родителями,
  - 3) владение профессиональными навыками,
  - 4) освоение обучающимися образовательных стандартов,
  - 5) степень обеспечения психофизической безопасности обучающихся,
  - 6) реализацию компетентностного подхода в обучении и воспитании.

7) рассмотрение документов работников, претендующих на установление выплат стимулирующего характера к заработной плате за качество и результативность профессиональной деятельности;

- принятие решений по оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников (в баллах).

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат стимулирующего характера или об отказе в установлении выплат

2.6. Один раз в полугодие педагогические работники передают в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам свой оценочный лист, заполненный собственноручно (по форме), который содержит самооценку показателей результативности и качества работы с приложением подтверждающих документов.

2.7. Комиссия в установленные приказом руководителя сроки проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности деятельности педагогических работников за определенный период в соответствии с критериями в приложении № 10 к данному Положению.

2.8. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов.

2.9. В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности комиссией, он вправе подать апелляцию в письменном виде на имя председателя комиссии. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее 3-х дней созывает для её рассмотрения заседание комиссии, на которое обязательно приглашается работник. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии, проводят проверку правильности оценки, по результатам которой выносят окончательное решение.

### **3. Реализация решения комиссии.**

3.1. Итоги работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам доводят до сведения всех работников в течение трех дней.

3.2. Решение комиссии (протокол заседания) представляется на согласование с профсоюзным комитетом Организации и утверждается руководителем Организации.

3.3. На основании протокола заседания комиссии ежегодно (2 раза в год) до 1 января и до 1 июля издается приказ по учреждению об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

3.4. Протокол заседания комиссии подписывается всеми педагогическими работниками, членами комиссии и хранится протокол в Организации в течение 5 лет.

**Приложение № 10**

к «Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая»

**Критерии по оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников**

**ПАРАМЕТР № 1 Качество и результативность учебной деятельности**

Критерий	Показатель	Индикаторы	Шкала	Период	Максимально е кол-во баллов
1.Результаты <b>очных</b> предметных олимпиад	Победители и призеры олимпиад, в том числе и школьные	Дипломы, приказы	1 балл - победители/призеры в школе 2 балла – победители/призеры в городе 3 балла – победители/призеры в области 4 балла – победители/призеры в России 5 баллов – победители/призеры международного уровня <b>За ученика!</b>	По полугодиям	Всего не более 20б (по всем ученикам вместе)
2. Результаты участия в <b>очных</b> конкурсах, фестивалях, соревнованиях, когнференциях под руководством учителя-предметника	Победители и призеры конкурсов, в том числе и участники	Дипломы, сертификаты, письма, приказы	1 балл – за участие (максимум 5 баллов); 2 балла – победитель/призер муниципального уровня; 3 балла – победитель/призер областного уровня; 4 балла – победитель/призер всероссийского уровня. 5 баллов – победители/призеры международного уровня <b>Группа участников рассматривается как 1 единица!</b>	По полугодиям	Всего не более 20б (по всем ученикам вместе)
3.Результаты участия в <b>очных</b> предметных конференциях проектных или исследовательских работ под руководством учителя-предметника	Победители и призеры конкурсов, в том числе и участники	Дипломы, сертификаты, письма, приказы	1 балл – за участие (максимум 5 баллов); 2 балла – победитель/призер муниципального уровня; 3 балла – победитель/призер областного уровня; 4 балла – победитель/призер всероссийского уровня. 5 баллов – победители/призеры международного уровня <b>Группа участников рассматривается как 1 единица!</b>	По полугодиям	Всего не более 20б (по всем ученикам вместе)
4.Результативность сдачи ЕГЭ по предмету	Учителя предметники	Результаты сдачи ЕГЭ	ЕГЭ: Русский язык: 70-90 баллов – 1 балл за ученика; 91-100 баллов – 2 балла за ученика. Остальные предметы: 50-69 баллов – 1 балл за ученика; 70-100 баллов – 2 балла за ученика <b>Итоговое сочинение: 0,1балла за сдавшего</b>	На год	По формуле

5.Результативность сдачи ГИА по предмету	Учителя предметники	Результаты сдачи ОГЭ	ГИА по предмету: • 0,2 балла за каждого сдавшего без «2» Устное говорение: 0,1 за сдавшего	На год	Максимум за всех до 15 баллов
6.Подготовка и участие обучающихся в мониторинговых исследованиях качества образования (ВПР, комплексные работы, 9-11 классы)	Учителя предметники (в том числе и по предметам начальной школы)	Приказ по школе (по результату)	Проверка 0,5 баллов за класс (проверяющий предметник)	На год	По формуле
7.Подготовка и участие обучающихся в проектной деятельности (согласно требованиям ФГОС)	Учителя предметники (в том числе и по предметам начальной школы)	Результаты публичной защиты проектов	1 балл за подготовку участника (8 кл.) 1 балл за победителя/призера (для остальных классов)	На полугодие	Максимум 10 участников
8. Работа на цифровых площадках	Учителя-предметники (в том числе по предметам	Оценивает администрация	1 балл при участии не менее 80% обучающихся	На полугодие	
9. Проведение консультаций по предмету (ликвидация проблем в обучении по предмету, по итогам сдачи ГИА, промежуточной аттестации (по итогам 1 класса)).	(При наличии графика и плана работы, утвержденного руководителем).	Оценивает администрация	0-2 балла (1 балл – за неуспевающего по итогам четверти; 2 балла – за условно переведенного ученика).	На полугодие	Максимум 5 баллов
10. Индивидуальная работа с детьми ОВЗ, требующими особого внимания, вне учебного плана(по предметам математика, русский, НШ)	Учителя русского языка и математики (в том числе учителей начальных классов). <b>Наличие утвержденного плана индивидуальной работы.</b>	Оценивает администрация	1 час в неделю – 2балла	На полугодие	Максимум 2

**ПАРАМЕТР № 2 Качество и результативность методической деятельности**

Критерий	Показатель	Индикаторы	Шкала	Период	Максимальное кол-во баллов
11.Включенность педагога в методическую работу города/области	Член жюри конкурсов, олимпиад и т.д.	Приказы, благодарственные письма, приказы	1балл –в школе 2балла – в городе; 3 балла –в области	По полугодиям	Максимум 5
12.Участие в <b>очных</b> педагогических профессиональных конкурсах, фестивалях, смотрах, конкурсах, сдача ГТО	Учитель-предметник, классный руководитель	Результативное зафиксированное участие в конкурсе	1 балл – за участие; 2 балла – победители/призеры в городе; 3 балла – победители/призеры в регионе; 4 балла – победители/призеры в России; 5 баллов – победители/призеры Международный	По полугодиям	Максимум 7
13. Выступление на педсоветах, семинарах, конференциях с докладами	Учитель-предметник, классный руководитель.	Тезисы доклада, приказ по итогам и	Основной доклад: 1 балл – школа	По полугодиям	Максимум 4

		другие подтверждающие документы).	2 балла – город 3 балла – область 4 балла – всероссийский уровень		
14.Участие в работе МО классных руководителей	Учитель-предметник, классный руководитель.	Приказ по школе	3 балла – председатель МО учителей-предметников; 2 балла – председатель МО классных руководителей	По полугодиям	Максимум 2
15.Внеклассная работа по предмету	Приказ по школе. Наличие в общешкольном плане.	Оценивает администрация	2 балла – за каждый вид работы на параллель; 1 балл – в классе.	По полугодиям	Максимум 4
16. Наставничество над молодыми педагогами и классными руководителями.	План работы наставника, отчет о работе наставника на совещании (МС)	Приказ по школе	1 балл за каждого молодого учителя, достигшего положительного результата.	На год	
17. Общий педагогический стаж работы	Педагогические работники		1 балл- 3-5 лет; 2 балла - 6-8 лет; 3 балла - 9-11 лет; 4 балла – 12-14 лет; 5 баллов -15-17 лет; 6 баллов - 18-20 лет; 7 баллов –21-23 лет; 8 баллов– 24 года и больше	На год	Максимум 8

**ПАРАМЕТР № 3 Общественная работа**

<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Шкала</b>	<b>Период</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
18. Участие в волонтерской деятельности (трудовая практика и летний лагерь)	Классные руководители 5-11 классов, учителя предметники	Результаты (приказ)	1 балл – организация обучающихся более 50%	1 раз в год (декабрь)	2
19. Разовые и общественные поручения. Работа в школьных комиссиях.	Оформление стендов, сбор заявлений, дежурство во время мероприятий, сопровождение обучающихся на мероприятия вне школы, сопровождение ОГЭ/ЕГЭ. Секретарь педсовета, совещания; обучение пенсионеров. Комиссии по разным направлениям работы.	Приказ по школе. Подтверждающие документы.	1 балл за выполнение разового поручения; 2 балла – за комиссию; 3балла – выполнение долговременного поручения	По полугодиям	Не более 5 поручений

**ПАРАМЕТР № 4. Эффективность воспитательной работы**

<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Шкала</b>	<b>Период</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
20.Организация мероприятий с	Экскурсии, походы, поездки	Наличие	1 балл за каждое мероприятие.	По	Максимум 2

классом вне школы		подтверждающих документов		полугодиям	
21. Работа классного руководителя в интегрированном классе, наставничество «группы риска», дети ОВЗ и дети-инвалиды.	По количеству обучающихся (ОВЗ, инвалиды, надомное обучение)	Оценивает администрация	1 балл за ученика	По полугодиям	Максимум 5
22. Работа по профилактике правонарушений.	Дневник наблюдения, соцпаспорт, характеристики на трудных опекаемых, акты обследования жилищных условий, карточки наблюдения за ребенком	Оценивает администрация	2 балла- работа с опекаемыми детьми, инвалидами (за ребенка); 3 балла – работа с учащимися «группы риска»;	По полугодиям	Максимум 10
23. Участие в субботниках.	По участию. Приказ по школе.	Оценивает администрация	1 балл – за мероприятие	По полугодиям	Максимум 2
35. Охват учащихся горячим питанием.	Классный руководитель	Оценивает администрация	0,2 балла за ребенка н/ш; 0,5 баллов за ребенка ОВЗ	По полугодиям	Максимум 10

**ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ НЕ БОЛЕЕ 100**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим работникам и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая».

1.2. Цель работы комиссии:

–оценка результативности труда и качества профессиональной деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера;

–оценка сложности, важности, степени самостоятельности, ответственности труда педагогических работников и иных работников организации.

### **2. Комиссия, ее состав и регламент работы.**

2.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности создается приказом руководителя.

2.2. В состав данной комиссии входят руководитель, представители администрации, бухгалтер по заработной плате, представитель представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

2.3. Председателем комиссии по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим работникам и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности является руководитель организации. Председатель комиссии несет ответственность за её работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.4. Члены комиссии имеют право:

–определять порядок работы комиссии;

–запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции;

–определять размер стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую

результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности.

2.2. В компетенцию комиссии входит:

– рассмотрение документов работников, претендующих на установление выплат стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда, за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности;

– принятие решения о размере стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности.

2.6. Комиссия в установленные приказом руководителя сроки (до 1 января, до 1 сентября) проводит на основе представленных документов оценку результатов трудовой деятельности работников за определенный период.

2.7. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов и оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.8. Организация самостоятельно устанавливает размер стимулирующих выплат избранному уполномоченным по охране труда за его работу с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

### **3. Реализация решения комиссии.**

3.1. Итоги комиссии по распределению стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим работникам и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности доводят до сведения работников в течение трех дней.

3.2. Решение комиссии (протокол заседания) представляется на согласование с профсоюзным комитетом организации и утверждается руководителем организации.

3.3. На основании протокола заседаний комиссии один раз в полугодие (с 1 января по 31 августа (на начало финансового года) и с 1 сентября по 31 декабря (на 1 сентября текущего года)) издается приказ об установлении стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество, высокий профессионализм и высокую результативность труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру; педагогическим работникам и иным работникам за сложность, важность, степень самостоятельности, ответственности. Выплаты производятся ежемесячно.

3.4. Протокол заседания комиссии подписывается всеми педагогическими работниками, членами комиссии и хранится протокол в учреждении в течение 5 лет.

**Приложение № 12**  
к «Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
г.Астрахани «Средняя общеобразовательная  
школа № 74 имени Габдуллы Тукая»

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными  
организациями города Астрахани**

<b>№ п/п</b>	<b>Объемные показатели, характеризующие масштаб управления</b>	<b>Баллы</b>	<b>Источник информации</b>
1.	Количество обучающихся (чел) до 100; от 101 – до 250 от 251 – до 500 от 501 – до 750 от 751 – до 1000 от 1001 – до 1500 от 1501 – до 2000 от 2001 – до 2500 от 2501 и выше	5 10 15 20 25 30 35 55 80	Статистические отчеты по форме ОШ-1, 85-К, 1ДО, 1-ДОП
2.	Количество обучающихся в дошкольных образовательных организациях (чел.): до 50; от 51 до 100; от 101 до 200; от 201 до 300; от 301 до 400; от 401 до 500; от 501 до 600; от 601 и выше	5 10 15 20 25 30 35 40	Статистический отчет ф. 85-К
3.	Количество обучающихся в образовательных организациях дополнительного образования детей (чел.): до 200; от 201 до 250; от 251 до 500; от 501 до 750; от 751 до 1000 от 1001 до 1500 от 1501 до 2000 от 2001 до 2500 от 2501 и выше	5 10 15 20 25 30 35 55 80	Статистический отчет ф. 1-ДО
4.	Наличие при общеобразовательной организации структурного (обособленного) подразделения, реализующего программы дошкольного образования, дополнительного образования детей при наличии: - одного структурного (обособленного) подразделения - двух и более структурных (обособленных)	65 90	Информация МБОУ, статистические отчеты по форме ОШ-1, 85-К

	подразделений		
5.	Наличие при дошкольной образовательной организации структурного (обособленного) подразделения, реализующего программы дошкольного образования при наличии: - одного структурного (обособленного) подразделения; - двух и более структурных (обособленных) подразделений.	35 70	Информация образовательной организации, статистический отчет ф. 85-К
6.	Наличие стадионов на балансе образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования детей, не по месту регистрации образовательной организации: - при наличии 1 стадиона - при наличии 2 стадионов и более	35 70	Информация образовательной организации
7.	Наличие собственной котельной	60	Информация образовательной организации
8.	Наличие на балансе организации физкультурно-оздоровительного комплекса (ФОК)	35	Информация образовательной организации
9.	Наличие на балансе организации, реализующей программы дополнительного образования детей, более чем одного здания и сооружения	20	Информация образовательной организации, статистический отчет: ф.1-ДО
10.	Отсутствие на балансе организации, реализующей программы дополнительного образования детей, зданий и сооружения	-20	Информация образовательной организации, статистический отчет: ф.1-ДО

**Приложение № 12.1**

к «Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 74 имени Габдуллы Тукая»

**Размеры**

**Процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной ежемесячной выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций города Астрахани**

<b>№ п/п</b>	<b>Размеры поступлений от платных услуг за отчетный финансовый год (рублей)</b>	<b>Процент к окладу (должностному окладу)</b>
1	от 50000,00 до 99999,00	2
2	от 100000,00 до 199999,00	4
3	от 200000,00 до 399999,00	8
4	от 400000,00 до 599999,00	12
5	от 600000,00 до 799999,00	16
6	от 800000,00 до 999999,00	20
7	от 1000000,00 до 1499999,00	24
8	от 1500000,00 до 1999999,00	28
9	от 2000000,00 до 2499999,00	32
10	от 2500000,00 до 2999999,00	36
11	от 3000000,00 до 3499999,00	40
12	от 3500000,00 до 3999999,00	44
13	от 4000000,00 до 4499999,00	48
14	от 4500000,00 до 4999999,00	52
15	от 5000000,00 до 5499999,00	56
16	от 5500000,00 и выше	60

**Приложение № 13**  
к «Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения г.  
Астрахани «Средняя общеобразовательная  
школа № 74 имени Габдуллы Тукая»

**Размер  
коэффициента, учитывающего масштаб управления руководителя**

№ п/п	Количество баллов*	Размер коэффициента, учитывающего масштаб управления руководителей общеобразовательных организаций
1	до 40	1,1
2	от 41 до 65	1,2
3	от 66 до 90	1,3
4	от 91 до 115	1,4
5	от 116 до 140	1,5
6	от 141 до 165	1,6
7	свыше 166	1,7

\*-общее количество баллов по объемным показателям, характеризующим масштаб управления Организацией, определяемых в соответствии с приложением №12 к настоящему положению

**Приложение №14**  
к «Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения г.  
Астрахани «Средняя общеобразовательная  
школа № 74 имени Габдуллы Тукая»

**Перечень работников образовательной организации,  
которые относятся к основному персоналу**

№№ пп	Наименование образовательного учреждения	Перечень работников основного персонала
1.	Общеобразовательная организация (школа)	Учитель

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании и материальной помощи работникам организации**  
**(из средств экономии фонда оплаты труда)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Организации.

1.2. Цель настоящего Положения:

- усиление материальной заинтересованности работников Организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;

- повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров;

- оказание материальной помощи работникам Организации при различных жизненных ситуациях, материальная поддержка остро нуждающимся работникам.

1.3. Средства экономии фонда оплаты труда могут быть использованы на:

- премирование;
- материальную помощь.

1.4. Для оказания материальной помощи и для распределения материальных поощрений приказом руководителя создаётся комиссия в составе 5 человек (руководитель или заместитель руководителя, председатель ПК, член ПК, два члена трудового коллектива).

1.5. Работа комиссии протоколируется, и на основании решения комиссии издаётся приказ по учреждению о размерах материального поощрения или материальной помощи.

**II. Условия и критерии получения премии**

2.1. Премирование выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда Организации.

2.2. При определении размера премий используются следующие критерии оценки труда работников:

- расширение функциональных обязанностей работниками;
- проявление творческой инициативности, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями;
- успешное выполнение плановых показателей, вклад в развитие образовательной деятельности Организации, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;

успешная методическая работа в школе и в городе, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников, обобщение передового педагогического опыта, внедрение в образовательный и воспитательный процесс новых передовых технологий, форм и методов обучения;

- активное участие в общественной жизни Организация;
- отсутствие взысканий в учебной и воспитательной работе;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, режима работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности;
- неукоснительное выполнение учебной, воспитательной работы;
- качественное выполнение методической работы;
- укрепление материально-технической базы, сохранность имущества Организации;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации учителя, Организации.

2.3. Премирование работников Организации производится по итогам работы учебного и воспитательного процесса за учебный год (за полугодие, четверть, квартал, месяц).

2.4. Размер премирования отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении работы, нарушении трудовой дисциплины определяется комиссией и оформляется приказом руководителя Организации.

2.5. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу, должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, в декретный отпуск, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время в данной Организации.

2.6. Премирование может быть установлено вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

2.7. Работникам Организации выплачиваются премии (при наличии средств экономии фонда заработной платы):

- по итогам работы учебного и воспитательного процесса (за учебный год, полугодие, четверть, квартал, месяц);
- к государственным праздникам (Новый год, День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День России (12 июня), День народного единства (4 ноября));
- к профессиональным праздникам (день Учителя);
- юбилейные даты (50; 55 (женщины), 60 (мужчины));
- другие поощрительные выплаты и премии, связанные с качественным выполнением работ в соответствии с критериями оценки труда работников.

2.8. Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора. Размер премий составляет до 5000 рублей.

### **III. Условия и критерии получения материальной помощи.**

3.1. Материальная помощь оказывается из средств экономии фонда оплаты труда Организации.

3.2. Для получения материальной помощи работник Организации подаёт заявление на имя руководителя Организации для комиссионного рассмотрения.

3.3. Для оказания материальной помощи руководитель Организация издаёт приказ, основанием для которой является протокол вышеназванной комиссии.

3.4. Заседание комиссии осуществляется по мере поступления заявлений и при наличии средств экономии фонда оплаты труда.

3.5. Работникам учреждения оказывается материальная помощь по заявлению работника в случаях:

- при регистрации брака – до 3000 рублей;
- при рождении ребенка:
  - первого ребенка – до 2000 рублей
  - второго и последующих до 3000 рублей,
- в случае смерти ближайших родственников работника (детей, родителей, супругов) – до 5000 рублей
- в случае длительной болезни работника или его близких родственников (детей работников, родителей, супругов) – до 3000 рублей;
- работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий – до 3000 рублей;
- в случае тяжелого семейного материального положения – до 3000 рублей;

3.6. В случае смерти работника его семье или близким родственникам выплачивается материальная помощь в размере среднемесячной заработной платы (при наличии средств экономии фонда оплаты труда).

4. При уходе работника на заслуженный отдых (пенсия по старости) ему выплачивается денежное вознаграждение (материальная помощь) - до 5000 рублей

#### **IV. Премирование и оказание материальной помощи руководителю Организации**

4.1. Учредитель МБОУ г.Астрахани «СОШ № 74 имени Габдуллы Тукая» в пределах средств экономии фонда оплаты труда организации на основании ходатайства комиссии по распределению средств экономии фонда оплаты труда может премировать руководителя и оказывать ему материальную помощь на основании приказа Учредителя.

4.2. Руководителю могут выплачиваться премии:

- в размере должностного оклада:
  - по итогам работы за учебный год;
  - к государственным праздникам (Новый год, День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День России (12 июня), День народного единства (4 ноября));
  - к профессиональным праздникам (день Учителя);
  - юбилейные даты (50, 55 (женщины), 60 (мужчины));
- другие поощрительные выплаты и премии, связанные с качественным выполнением особо важных работ.

4.3. Руководителю Организации также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;

- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении;
- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков
- при уходе руководителя на заслуженный отдых (пенсия по старости).

4.4. Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в пределах фонда оплаты организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

4.5. Руководителям организаций может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, в пределах фонда оплаты труда организаций.

Срок действия данного Положения не ограничен.