

Принято:

на общем собрании работников
ГКОУ СОШ № 6 при ИУ
Протокол от 05.09.2018г № 1



Утверждаю:

Директор ГКОУ СОШ № 6 при ИУ
Мальшева Л.Н.
Приказ от 05.09.2018г № 14

Положение
об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6»
при исправительном учреждении

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» при исправительном учреждении (далее - Положение, казенное учреждение, ГКОУ СОШ № 6 при ИУ) определяет механизм оплаты труда в казенном учреждении.

Положение является обязательным для казенного учреждения.

2. Система оплаты труда работников казенного учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются казенным учреждением применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников казенного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников казенного учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание казенного учреждения утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем казенного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников казенного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам казенного

учреждения согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам казенного учреждения согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Порядком оказания материальной помощи работникам казенного учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенного учреждения

2.1. Размеры должностных окладов заместителя руководителя казенного учреждения:

| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
|----------|---|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| | | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (заместитель директора по УВР) | 16892 | 15822 | 14844 | 13963 |

2. 2. Заместителю руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

| № п/п | Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации | Предельная кратность |
|----------|--|----------------------|
| 1. | До 250 включительно | до 2,5 |
| 2. | От 250 до 500 включительно | до 3,0 |
| 3. | От 500 до 1000 | до 3,5 |
| 4. | От 1000 до 2000 | до 4,0 |

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителя). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников казенного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителя руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителя руководителя сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей) |
|-------|----------------------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | 4 квалификационный уровень | Учитель | 7580 |

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам казенных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

- до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
- до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент:

на территории Курского муниципального района 1,1

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам казенного учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.6.2. Работникам казенного учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): | |
| | 1 - 4-х классов | 30 |
| | 5 - 12-х классов | 35 |
| 2. | Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ | 10 |

| | | |
|-----|---|----|
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике | 15 |
| | иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ | 10 |
| 4. | Педагогическим работникам казенного учреждения за руководство методическими, предметными комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях | 15 |
| 5. | Учителям казенного учреждения, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства | 20 |
| 6. | Работникам казенного учреждения, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, | 20 |
| 7. | За работу с архивом учреждения | 20 |
| 8. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами | 10 |
| 9. | Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами | 10 |
| 10. | Работникам казенного учреждения за обслуживание вычислительной техники (при отсутствия в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники) | 50 |
| 11. | Работникам казенного учреждения за выполнение административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании казенного учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством | 20 |

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.6.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 25 |
| 2. | За особые условия труда в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы общего режима | 50 |

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются казенным учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с Общим собранием работников ГКОУ СОШ № 6 при ИУ и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников казенного учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю казенного учреждения.

4.2. В казенном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

Учреждение не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, **контрактного управляющего**, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС и т.д.), **по ведению сайта** казенного учреждения и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда казенного учреждения;
- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;
- педагогическим работникам казенного учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;
- работникам казенного учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 20 процентов от должностного оклада;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по следующим основаниям:

- За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

- За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

- Выплаты за качество выполняемых работ на основании критериев и показателей

качества предоставления образовательных услуг, утверждаемых казенным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. Порядок работы данной комиссии, а также утвержденные показатели и критерии оценки качества и результатов труда, формы оценочных листов для всех категорий работников приведены в настоящем Положении (Приложение 1)

Выплаты за качество труда по критериям и показателям по итогам отчетного периода работы устанавливаются и выплачиваются работникам казенного учреждения в соответствии с Порядком, указанным в следующем **пункте 4.3. настоящего Положения.**

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Работникам казенного учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат: единовременная премия в связи с особо значимыми событиями; по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам казенного учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенного учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенного учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе казенной организации или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах и т.д. - до 100%;
- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками - до 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;
- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.3. Порядок стимулирующих выплат за качество труда по критериям и показателям по итогам отчетного периода работы.

4.3.1 За качество выполняемых работ в зависимости от результатов и качества работы работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по итогам следующих отчетных периодов календарного года:

- 1) январь, февраль, март;
- 2) апрель, май, июнь;
- 3) июль, август, сентябрь;
- 4) октябрь, ноябрь, декабрь;

на основании утвержденных показателей и критериев оценки качества и результатов труда (Приложение № 1).

4.3.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются и выплачиваются работникам казенного учреждения за каждый период календарного года ежемесячно по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников казенного учреждения в соответствии с перечнем, утвержденным приказом директора казенного учреждения.

4.3.3. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности работников по итогам отчетного периода определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов работниками казенного учреждения за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующий период текущего года по стимулирующим выплатам работникам казенного учреждения за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом директора казенного учреждения.

4.3.4. С целью мониторинга и оценки эффективности работы различных категорий работников казенного учреждения, а также принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, в казенном учреждении создается экспертная комиссия (далее – Комиссия). Состав Комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора казенного учреждения. Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками казенного учреждения итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работникам казенного учреждения на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников казенного учреждения;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности казенного учреждения.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работник казенного учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии не позднее 30 марта, 30 июня, 30 сентября, 30 декабря, соответственно прошедшему отчетному периоду, оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии является основанием для принятия директором казенного учреждения решения о назначении и выплате работникам школы выплат за качество работы.

4.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора казенного учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.3.6. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников казенного учреждения, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников казенного учреждения.

4.3.7. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника казенного учреждения, так и в абсолютном размере.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам ГКОУ СОШ № 6 при ИУ

5.1. Аттестация педагогических работников казенного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276](#).

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.7. Руководители организаций проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несут их руководители.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

6.1. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Выплата аванса и остальной части заработной платы работникам Учреждения производится 10 и 25 числа каждого месяца.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. Исчисление заработной платы учителей общеобразовательного учреждения при исправительных учреждениях в зависимости от объема их учебной нагрузки и численности обучающихся производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

6.4. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися заочной формы обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.5. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями ГКОУ СОШ № 6 при ИУ.

6.6. Почасовая оплата труда педагогических работников казенного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения по индивидуальным учебным планам (с осужденными водворенными в ШИЗО, ПКТ, ЕПКТ, переведенными на СУС) и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медсанчасти исправительного учреждения, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории, за особые условия труда в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

VII. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

7.1. Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

7.2. Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| Учитель; преподаватель | учитель |

VIII. Порядок оказания материальной помощи

8.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в иных случаях.

8.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель

Приложение №_1_
к Положению об оплате труда работников
ГКОУ СОШ № 6 при ИУ

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы _____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Критерии оценки качества, результативности и эффективности работы педагогического работника.

| Наименование критерия | Утверждено | Выполнено | Наименование показателя | Утверждено | Выполнено |
|--|-----------------|-----------|--|-----------------|-----------|
| 1. Положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. | 1,0 0,5 0 | | % успеваемости по административным проверочным работам 99-95%; 94-80%; 79% и ниже | 1,0 0,5 0 | |
| | 1,0 0,5 0 | | % качества знаний с учётом коэффициента сложности предмета 50% и выше 21- 50%; 20 и ниже | 1,0 0,5 0 | |
| | 1,0 - 0,5 | | ГВЭ 9,12 классы по обязательным предметам Успеваемость 100 % за каждого не сдавшего экзамен | 1,0 - 0,5 | |
| | 1,0 - 0,5 | | ГВЭ по предметам по выбору (успеваемость 100%) за каждого не сдавшего экзамен | 1,0 - 0,5 | |
| | 2,0 | | Наличие участников Интернет-конкурсов (сочинение, рисунок, стихотворение), олимпиад по предметам. | 2,0 | |
| | 1,0 1,0 | | Внеурочная работа по предмету: - проведение предметной недели - проведение турниров знатоков, конкурсов, проведение тематического мероприятия (литературный час, «круглый стол») | 1,0 1,0 | |
| | | | | | |

| | | | | |
|--------------------------------------|-------------------|--|-------------------|----------|
| | 1,0 0,5 | Культура и этика общения с учащимися (выявляется на основании анкетирования учащихся) - сдержанное, вежливое отношение к ученику, не унижающее его достоинств - наличие нарушений культуры поведения | 1,0 0,5 | |
| Итого по критерию 1 | 9,5 | X | X | X |
| 2. Научно-методическая работа | 1,0 | Учителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов | 1,0 | |
| | 3,0 5,0 | Результативность участия в профессиональных конкурсах (независимо от уровня: лауреат, дипломант, победитель конкурса) районного уровня краевого уровня | 3,0 5,0 | |
| | 0,5 1,0 | Учителем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы) -на базе школы - на муниципальном уровне (за каждое мероприятие) | 0,5 1,0 | |
| | 0,5 1,0 2,0 | Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: - школьного уровня; - муниципального уровня (МО, конференции, семинары, пед.чтения, ярмарки пед.идей и т.д.) -краевого уровня | 0,5 1,0 2,0 | |
| | 1,0 | Учителем систематически используются ИКТ: -для моделирования урока, для контроля и учета базовых знаний учащихся, для индивидуальных траекторий обучения учащихся. | 1,0 | |
| | 2,0 | Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях | 2,0 | |

| | | | | | |
|---|-------------|---|--|----------|----------|
| | 2,0 | | Повышение квалификации (дистанционные и проблемные курсы) по инициативе педагога | 2,0 | |
| | 1,0 | | Динамика материально-технического оснащения кабинета в течение учебного года | 1,0 | |
| Итого по критерию 2 | 20,0 | | X | X | X |
| 3 Работа со школьной документацией | 1,0 | | Учитель своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (журналы, отчеты и др.) | | |
| | 0,5 | | Правильность и своевременность оформления журналов. | 1,0 | |
| | 0 | | - журнал оформлен правильно \ своевременно; | 0,5 | |
| | | | - есть единичные замечания по оформлению; | 0 | |
| | | | - регулярные нарушения в оформлении журнала. | | |
| | 1,0 | | Правильность и своевременность сдачи отчетов по предметам'. | 1,0 | |
| | 0 | | - отчет сдан своевременно и правильно; | 0 | |
| | | | - не выполнены требования по отчетности. | | |
| 1,0 | | Правильность и своевременность сдачи отчёта классного руководителя по итогам учебных полугодий. | 1,0 | | |
| 0 | | - отчет сдан своевременно и оформлен правильно; | 0 | | |
| | | - не выполнены требования по отчетности | | | |
| 1,0 | | Трудовая дисциплина | 1,0 | | |
| - 1,0 | | - нет нарушений трудовой дисциплины; | - 1,0 | | |
| | | - за нарушение трудовой дисциплины | | | |
| 1,0 | | Работа в школьных комиссиях (по аттестации, в рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов) | 1,0 | | |
| 1,0 | | Посещаемость педагогических советов, заседаний МО | 1,0 | | |
| Итого по критерию 3 | 6,0 | | X | X | X |
| Всего по всем критериям | 35,5 | | X | X | X |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____ / _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием
оценочных листов и аналитических отчетов от работников школы

Приложение
к Положению об оплате труда работников
ГКОУ СОШ № 6 при ИУ

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы _____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Критерии оценки качества, результативности и эффективности работы заместителя директора.

| Наименование критерия | Утверждено | Выполнено | Наименование показателя | Утверждено | Выполнено |
|--|------------|-----------|--|------------|-----------|
| 1. Обеспечение доступности образования | 0,5 1,0 | | Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года, - равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом. | 0,5 1,0 | |
| | 0,5 1,0 | | Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов - на уровне прошлого учебного года, - выше в сравнении с предыдущим учебным годом. | 0,5 1,0 | |
| | 1,0 | | Стопроцентный охват образовательной услугой контингента ФКУ ИК № 6, для которых установлено обязательное получение общего образования. | 1,0 | |
| | 1,0 | | Работа с СВО ФКУ ИК № 6 (посещаемость учащихся, совместные совещания) | 1,0 | |
| Итого по критерию 1 | 4,0 | | X | X | X |
| 2. Эффективность управленческой деятельности | 1,0 | | Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме. | 1,0 | |

| | | | | | |
|--|------------|--|--|------------|----------|
| | 0,5 1,0 | | Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. | 0,5 1,0 | |
| | 0,5 1,0 | | Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. | 0,5 1,0 | |
| | 0,5 1,0 | | План внутришкольного контроля выполнен: -не менее, чем на 70% -на 100% | 0,5 1,0 | |
| | 0,5 1,0 | | План воспитательной работы выполнен: -не менее, чем на 70% -на 100% | 0,5 1,0 | |
| Итого по критерию 2 | 5,0 | | X | X | X |
| 3. Инновационная и методическая деятельность | 1,0 | | Наличие авторских учебно-методические материалов, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами. | 1,0 | |
| | 1,0 | | Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования. | 1,0 | |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____ / _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников школы

Приложение
к Положению об оплате труда работников
ГКОУ СОШ № 6 при ИУ

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников ГКОУ СОШ № 6 при ИУ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20 ____ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников ГКОУ СОШ № 6 при ИУ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20 ____ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за данный период работы.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: _____ (подписи) _____ (Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Протокол согласован:

| Наименование органа государственно- общественного самоуправления | Дата получения | Дата согласования | Подпись председателя органа государственно - общественного самоуправления |
|---|----------------|----------------------|--|
| | | | |

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)