

Согласовано:
председатель профсоюзной
организации муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 6
имени Г.В. Батищева

 Е.А. Антонова

Утверждено
приказом муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№ 6 имени Г.В. Батищева
от 31.01.2022г. №41 -од

Директор  Е.И. Харитонова



**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№6 имени Г.В. Батищева**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Г.В. Батищева Петровского городского округа Ставропольского края (далее – Положение, МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева) разработано в соответствии с постановлением администрации Петровского муниципального района Ставропольского края № 386 от 22 октября 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района Ставропольского края» (в ред. от 06.02.2012 №74; в ред. от № 796 от 27.12.2016 г.), Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края, утвержденным приказом №461 от 28.12.2020 г, в целях повышения материальной заинтересованности работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых образовательных услуг.

2. Система оплаты труда работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Размеры должностных окладов (окладов) и ставок заработной платы работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева 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 МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева, 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 МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева согласно разделу 4 Положения.

8. Система оплаты труда работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (Положением об оплате труда работников и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также 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.

9. 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.

10. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и бюджета Петровского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

2.1. Размеры должностных окладов работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева в зависимости от группы по оплате труда (I группа оплаты труда):

№ 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 (директора, заведующего)	18339	17177	16118	15160
2.	Заместитель руководителя по АХЧ (директора, заведующего)	18227	17065	16005	15047

2.1.2. Заместителям руководителя МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева (далее - заместители руководителя) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) (далее – предельный уровень соотношения средней заработной платы) в кратности:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
1.	До 250 включительно	1 к 3
2.	От 250 до 500 включительно	1 к 4
3.	Свыше 500	1 к 5

Конкретный предельный уровень кратности соотношения средней заработной платы заместителям руководителя устанавливается отделом образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края.

Определение размера среднемесячной заработной платы заместителей руководителя осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной 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.

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор заместителей руководителя.

Расчет предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя производится за календарный год.

При определении предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя и совмещением вакантных должностей.

В случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7050
		Педагог Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	7580
		Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог по шахматам Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	6700
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	7500
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь; учитель	8000

2.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный	Руководитель структурного подразделения - Центра	7100

уровень	образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	
---------	--	--

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3890 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5288 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 6018 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6868 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей без категории	5288
2 квалификационный уровень	Заведующие: хозяйством	5394
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, специалист по охране труда	6018

2.2.2. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатные расписания образовательных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников»	Библиотекарь	6463

	культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	7597

2.3. Размеры окладов, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3830 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4013 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4193 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5288 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5349 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5592 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5713 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6078 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. В случаях, когда заработная плата работника МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленного согласно производственному календарю, выполнившего норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством, работнику, производится доплата до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

2.3.4. Выполнение работниками МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева трудовой функции дистанционно (удаленно), (выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования) не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

III. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда:

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Процент повышения заработной платы
1	Повар	6

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	10 20 25
3.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <***>	25
4.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-12-х классов	30 35
5.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
6.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, информатика и ИКТ, ОБЖ	15 10
7.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам учреждений за работу в аттестационных комиссиях	20
8.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	20
9.	Работникам казенным учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники) <****>	5

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. На основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается

перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<*> Учителям и преподавателям выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной

законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо классе с наполняемостью 14 человек и более в 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 (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.1. Педагогическим работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества обучающихся в классе.

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) 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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – 20 - 100%.

Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими) – 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 – 25%; от 20-29 – 50%; от 30 и более – 100% от должностного оклада, ставки заработной платы;

3.5.6. Заместителям руководителя, педагогическим работникам при установлении размера доплат за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) 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.

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 учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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 МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

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), регулируются Положением о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 им. Г.В. Батищева.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие квалификационной категории;
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;
 - за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, - 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в бюджетные учреждения 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.

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого, окружного и федерального значения – 25%;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения сверх минимального размера оплаты труда - 30- 100%;

- педагогическим работникам за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20%;

- работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению

изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 25%;

- работникам, ответственным за организацию питания – 20 %;
- за осуществление функций общественного инспектора по охране прав детства – 15%;
- за организацию работы по профилактике детского дорожно - транспортного травматизма – 20%;

- за организацию работы по профилактике наркотической, алкогольной зависимости, табакокурения, правонарушений несовершеннолетних (если это не входит в должностные обязанности) – 20%;

- за проведение работы по физическому воспитанию, организацию физкультурно - спортивных мероприятий - 20%;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению официального сайта, по взаимодействию с пенсионным фондом, официальных аккаунтов в социальных сетях, информационных систем (Аверс, ЕГИССО, ФИС ФРДО, Меркурий, Навигатор дополнительного образования, ОТС Маркет, электронный документооборот и т.д.) – 10% - 100% от должностного оклада, ставки заработной платы сверх минимального размера оплаты труда с конкретизацией наименования доплаты и ее размера;

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Работникам, осуществляющим полномочия контрактного управляющего	50
2.	Работникам, осуществляющим полномочия по электробезопасности, безопасности дорожного движения, ГО и ЧС	50
3.	Работникам, осуществляющим полномочия по ведению официального сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях	10
4.	Работникам, осуществляющим полномочия по взаимодействию с пенсионным фондом (если это не входит в должностные обязанности)	15
5.	Работникам, осуществляющим полномочия по ведению информационных систем (Аверс, ЕГИССО, ФИС ФРДО, Меркурий, Навигатор дополнительного образования, ОТС Маркет, электронный документооборот и т.д.)	10

- за организацию сетевого взаимодействия между образовательными организациями округа – 10-30%;

- за наставничество работников, отнесенных к категории молодых специалистов - 20%.

- выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности, 50% от ставки заработной платы (должностного оклада);

- за обеспечение санитарно-эпидемиологических и профилактических мероприятий при эксплуатации транспортного средства - 20 – 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

За качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, с применением

весового коэффициента показателей (балла) и сроками, утверждаемого МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 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).

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,

награжденным почетной грамоты Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, медалью Ставропольского края «За доблестный труд» (1, 2, 3 степени) - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности

за наличие наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд" устанавливается выплата стимулирующего характера 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.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 3 до 5 лет – 3%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 7%;

при стаже работы свыше 10 лет – 10%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении;

- время, когда 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.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - награждении государственными наградами;
 - при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - при награждении наградами Ставропольского края;
 - при награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
 - при награждении Почетной грамотой администрации Петровского городского округа 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);
- г) к юбилейным датам казенного учреждения и при достижении позитивных результатов работы (25, 30, 35 и каждые последующие 5 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

Оценку эффективности работы работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева 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 порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В Положении предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева или плодотворное участие работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева в социально значимых проектах и мероприятиях;
 - разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности;
 - внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями;
 - представление творческого опыта работы на открытых занятиях учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях казенного учреждения по распространению опыта работы;
 - личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса казенного учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);
 - итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатов проверок и выводов;
 - личный вклад в общие результаты деятельности МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева;
 - личный вклад в укрепление материально-технической базы, подготовку к новому учебному году казенного учреждения.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не должен превышать 3 должностных окладов, ставок заработной платы».

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

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

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 имени Г.В. Батищева

Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат
за качество труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №6 имени Г.В. Батищева

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №6 имени Г.В. Батищева (далее – МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева, учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 имени Г.В. Батищева.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы; повышения эффективности бюджетных расходов; реального повышения доходов педагогических работников; стимулирования процессов развития и нововведений в учреждении для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования.

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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.

1.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

1.6. Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам МКОУ СОШ №6 имени Г.В. Батищева с учетом критериев оценки эффективности деятельности, представленных в оценочном листе. (Приложение 1). Формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в комиссию входят представитель администрации, председатель профсоюзной организации, представители методических советов, объединений педагогов, работников учреждения.

2.2. Состав комиссии (не менее 7 человек) избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива с периодичностью 1 раз в год. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива.

2.3. Председателем комиссии является один из членов администрации МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева.

2.4. В полномочия комиссии входит:

- а) анализ представленных в комиссию работниками оценочных листов по оценке эффективности деятельности работников (Приложение 1);
- б) расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях, и фактическим уровнем выполненных работ;
- в) заполнение оценочного листа в графах «Оценка комиссии» и «Итог»;
- г) обсуждение и согласование единовременных премиальных выплат, премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период.

2.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются не реже 2-х раз в год (январь, сентябрь). Стимулирующие выплаты действуют в период между заседаниями комиссии в течение полугода. При установлении стимулирующих выплат в начале учебного года оценивается деятельность работника в прошлом учебном году. При отсутствии объективных показателей деятельности работника по тому или иному критерию (вновь принятый работник, новый для работника вид деятельности) выплаты устанавливаются по истечении полугодия. В особых случаях, по инициативе профсоюзного органа и решению комиссии, стимулирующие выплаты работнику могут быть установлены ранее оговоренного выше срока.

2.6. Размеры поощрительных выплат устанавливаются в баллах; общий объем всех выплат для каждого работника максимальным размером не ограничивается. Стоимость балла определяется как отношение общего фонда стимулирующей части на месяц к общей сумме баллов, набранных всеми сотрудниками учреждения. Суммовое выражение стимулирующих выплат для работника рассчитывается по формуле:

$$\text{СТВ} = \text{персональное кол-во баллов} * \text{цену 1 балла}$$

2.7. Установление, пересмотр размеров стимулирующих выплат педагогическим работникам происходит в следующем порядке:

1. Учитель собирает, оформляет материалы, характеризующие успешность его деятельности, и заполняет оценочный лист по оценке эффективности деятельности работников (Приложение 1) в графе «Самооценка».

2. На заседании методического объединения (далее - МО) обсуждаются материалы для всех педагогов предметного объединения и заполняется графа «МО».

3. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в критериях.

4. Конкретный размер оценочных баллов работника варьируется от 0 баллов до указанного в Приложении 1 максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника по приведенным критериям. Размер надбавки определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).

5. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику и/или индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения работников.

2.8. Решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии. Очередность заседаний комиссии определяет её председатель по мере возникновения необходимых обстоятельств, но не реже 1 раза в полугодие. Минимальное количество членов комиссии для принятия решения не менее 2/3 списочного состава.

2.9. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее - апелляция)

2.10. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Руководитель МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены.

2.11. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы работников утверждаются руководителем учреждения и вступают в силу.

2.12. На основании оценочных листов руководитель МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Положении, - полугодие.

2.13. Отмена установленных стимулирующих выплат либо снижение их размеров могут производиться по решению комиссии по следующим основаниям:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- наличие обоснованных устных и(или) письменных жалоб;
- необеспечение сохранности или порча школьного имущества.

3. Заключительные положения.

3.1. Настоящее Положение действует с момента его утверждения руководителем МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева до внесения изменений.

3.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем МКОУ СОШ №6 имени Г.В. Батищева, после согласования с представительным органом работников и органом самоуправления (педагогический совет, собрание трудового коллектива и др.).

Приложение
к Положению о порядке распределения стимулирующих выплат
за качество труда работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева

**Оценочный лист по оценке эффективности деятельности работников
МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева**

Ф.И.О. учителя _____ за
период _____

№	Целевые показатели эффективности деятельности	Значение показателей	Шкала оценивания		самооценка	обоснование	оценка МО	итоговая оценка/решение комиссии	
			место	Кол-во баллов					
1.	Достижение педагогическими работниками МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, чемпионатах и т.д.)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней. <i>Суммируются наивысшие результаты регионального и районного уровней.</i>	место Кол-во баллов						
			Очные педагогические конкурсы						
			1 место	10					
			2 или 3 м.	5					
			Участие	2					
			Конкурс «Учитель года»						
			Региональный уровень						
			1 место	25					
			2 или 3 м.	20					
			Участие	15					
			Муниципальный уровень						
			1 место	15					
			2 или 3 м.	10					
Участие	5								
2.	Достижение обучающимися МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.)	Результаты участия обучающихся в исследовательской, научной, творческой, спортивной деятельности по предмету очно и дистанционно (в олимпиадах, конкурсах и др.) Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня. Обратите внимание для дистанционных олимпиад!! 1. Сложение баллов по вертикали. 2. Учитывается только один наивысший результат по каждому уровню.	место	очные	дистан.				
			Федеральный уровень						
			Победитель	5	2				
			Призер	3	1				
			Участник	1	0				
			Региональный уровень						
			Победитель	3	1				
			Призер	2	0,5				
			Участник	1	0				
			Муниципальный уровень						
			Победитель	2	0				
			Призер	1	0				
			Участник	0,5	0				

		(независимо от количества участников)								
3.	Проведение на базе МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева и/или плодотворное участие работников МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева в социально значимых проектах и мероприятиях	Степень участия в проведении и организации мероприятия или проекта (оценка за каждое мероприятие).	Степень участия	Кол-во баллов						
			Федеральный уровень							
			личное участие	15						
			участие в подготовке	3						
			Региональный уровень							
			личное участие	10						
			участие в подготовке	2						
			Муниципальный уровень							
			личное участие	5						
			участие в подготовке	1						
4.	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности	Разработка и реализация собственной педагогической технологии. Участие в экспериментальной деятельности ОУ.	5							
			2							
5.	Внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями	Организация и проведение экскурсий и походов совместно с родителями. (за каждое мероприятие)	2							
		Организация и проведение педагогических лекториев, классных семейных мероприятий. (за каждое мероприятие)	2							
6.	Представление творческого опыта работы на открытых занятиях учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях учреждения по распространению опыта работы	Проведения мастер классов, открытых уроков, семинаров, конференций, выступление на педагогических советах и МО. (оценка за каждое мероприятие)	Федеральный уровень		5					
			Региональный уровень		3					
			Муниципальный уровень		2					
			Внутришкольный уровень		1					
7.	Личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса учреждения	- Результаты смотр-конкурса кабинетов, конкурсов, методических разработок. - Разработка	Региональный уровень		3					
			Муниципальный уровень		2					
			Внутришкольный уровень		1					

	(итоги смотров-конкурсов, авторских проектов)	авторских проектов для реализации в ОУ.						
8.	Итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатов проверок и выводов	На основании справок по результатам проверок.	<i>вышестоящих организаций</i>	3				
			<i>Внутришкольный уровень</i>	1				
9.	Личный вклад в общие результаты деятельности МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева	Степень участия, инициативность, объем выполненной работы.	1-3					
10	Личный вклад в укрепление материально-технической базы, подготовку к новому учебному году казенного учреждения	Участие в благоустройстве территории школы.	1-3					
		Участие в ремонте школы и кабинетов.	1-3					
				ИТОГО:				

Ознакомлен(а): _____ /

Председатель комиссии:

_____ / _____

Члены комиссии: 1. _____ / _____

2. _____ / _____

3. _____ / _____

4. _____ / _____

5. _____ / _____

6. _____ / _____

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 имени Г.В. Батищева

Положение
об оказании материальной помощи работникам
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №6 им. Г.В. Батищева

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оказания материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 им. Г.В. Батищева (далее – МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева, учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 имени Г.В. Батищева.

1.3. Выплаты материальной помощи устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок оказания материальной помощи.

2.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева может быть оказана материальная помощь в случаях:

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) работников учреждения – в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

- по состоянию здоровья работника учреждения (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) – в размере до 1,5 должностных окладов, ставок заработной платы;

- получения работником инвалидности при подтверждении факта несчастного случая в учреждении - в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

- в случае гибели работника при выполнении должностных обязанностей – в размере до 3 должностных окладов, ставок заработной платы;

- по случаю чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, ураган и др.) – в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

- в связи с рождением ребёнка - в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

- в связи с бракосочетанием работника - в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы.

2.2. Работник МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева для получения материальной помощи по вышеперечисленным основаниям должен обратиться к руководителю учреждения с письменным заявлением. К заявлению должны быть предоставлены подтверждающие документы: заверенные

копии свидетельства о смерти, свидетельства о рождении ребенка, свидетельства о заключении брака; заключение врача и копии рецептов на дорогостоящие лекарства; акты о несчастном случае и др.

2.3. Руководитель учреждения рассматривает заявление и, в случае принятия положительного решения, при наличии фонда экономии оплаты труда, оформляет приказ по МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева, что является основанием для выплаты материальной помощи.

3. Заключительные положения.

3.1. Настоящее Положение действует с момента его утверждения руководителем МКОУ СОШ №6 им. Г.В. Батищева до внесения изменений.

3.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем МКОУ СОШ №6 имени Г.В. Батищева, после согласования с представительным органом работников и коллегиальным органом самоуправления (собрание трудового коллектива).