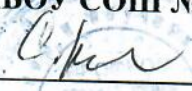




Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 23
693010, Сахалинская область, г. Южно-Сахалинск, ул. Тихоокеанская, 18
Тел. (4242) 22-43-78, 22-48-10; Факс (4242) 22-43-78
yusgo.mbousosh.23@sakhalin.gov.ru

<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель Профсоюзного Комитета МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска</p>  <p>Ким Бен Сан</p> 	<p>УТВЕРЖДЕНО: Приказ № 153 - ОД от 27.04.2015 г. (с изм. от 20.08.2015 № 308-ОД, от 11.01.2016 № 01/1-ОД, от 30.09.2016 № 418-ОД, от 04.05.2018 № 145-ОД, от 28.05.2018 № 156-ОД, от 05.09.2018 № 374-ОД, от 16.09.2020 № 485-ОД от 15.12.2020 № 620-ОД от 10.01.2022 № 8-ОД от 16.11.2022 № 658-ОД Директор МБОУ СОШ № 23 В.А. Шереметьева</p> 
---	--

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 23 города Южно-Сахалинска.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с утвержденным постановлением Правительства Сахалинской области от 07.02.2013 № 48 Положением о совершенствовании систем оплаты труда, с распоряжениями Правительства Сахалинской области от 22.12.2014 года № 748-р, от 28.04.2016 № 192-р «О внесении изменений в распоряжения правительства Сахалинской области», с постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск», с постановлениями администрации города Южно-Сахалинска от 13.08.2015 № 2132-па, от 22.07.2016 № 2279-па, от 26.04.2018 № 145-ОД «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 № 592-па».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 23 города Южно-Сахалинска и применяется при

определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.4. Заработная плата работников МБОУ СОШ № 23 за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. При приеме на работу на конкретную должность в обязательном порядке учитывается уровень профессиональной подготовки работника, установленный требованиями к квалификации по этой должности, удостоверяемый документами об образовании.

1.7. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МБОУ СОШ № 23 (далее - Комиссия) в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для

работодателя.

1.8. Наименования должностей (профессий) работников МБОУ СОШ № 23 и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов

и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.9. Условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска.

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

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.12. Штатное расписание МБОУ СОШ № 23 формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих.

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады работникам МБОУ СОШ № 23, за исключением руководителя, его заместителей и рабочих, устанавливаются согласно приложениям 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск», утв. Постановлением администрации города Южно-Сахалинска № 592-па от 11.03.2015

- приложение № 1 «Должностные оклады работников образования»;
- приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

общеотраслевых должностей»;

- приложение № 3 «Должностные оклады специалистов в области воспитания».

2.3. Оклады профессий рабочих устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами. Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

При индексации окладов (должностных окладов) ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Работникам МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификационной категории;
- коэффициент должностного наименования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования МБОУ СОШ № 23, работы отдельных работников и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением № 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск», утв. Постановлением администрации города Южно-

Сахалинска № 592-па от 11.03.2015. С учетом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.7. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,40
первая категория	0,30
вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутривидовое категорирование.

2.8. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.9. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в зависимости от типа учреждения (за исключением педагогических работников дошкольных групп при муниципальных образовательных учреждениях).

Тип образовательного учреждения	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего общего образования)	0,10

2.10. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	0,55
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,60
Должности работников печатных средств массовой информации	0,55
Работники, занимающие должности специалистов в области воспитания	0,55

2.11. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности работы отдельных учителей

п.п.	Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Значение соответствующего основания
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	0,20
2	За работу специалистов в психолого педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	0,20

3	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися в классах, не относящихся к специальным (коррекционным) (за каждого обучающегося с ограниченными возможностями)	0, 02
---	---	-------

2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.7 - 2.10. настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудовыми затратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (далее - дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:

- классным руководством;
- проверкой тетрадей, письменных работ;
- заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями;
- руководством предметными, методическими комиссиями;
- другими видами дополнительной работы.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах по дополнительным трудовым затратам работников МБОУ СОШ № 23 по обеспечению образовательного процесса (дополнительные выплаты). (Приложение № 1)

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой общеобразовательной программы (начального общего, основного общего или среднего общего образования), преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ № 23 применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми,

находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.3. Руководитель МБОУ СОШ № 23 в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной

Наименование должности, ученого звания, ученой степени	Размер коэффициента
Профессор, доктор наук	0,0625
Доцент, кандидат наук	0,0575
Лица, не имеющие ученой степени	0,0347

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;

4.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.4, 4.5, настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.7. К заработной плате работников Учреждений применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляемые на всю сумму заработной платы.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- молодым специалистам;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал и т.д.), премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50% оклада.

5.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), специалистам в области воспитания, в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

5.4. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска на должностях педагогических работников.

5.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3.4. и 5.3.5.

5.6. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в МБОУ СОШ № 23. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3.4.

5.7. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах

службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.8. Молодым специалистам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.9. Работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливается **надбавка за выслугу лет** в порядке и на условиях согласно приложению 8 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск», утв. Постановлением администрации города Южно-Сахалинска № 592-па от 11.03.2015 следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

5.10. Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.3. настоящего Положения.

5.11. Руководителям, специалистам и служащим общетраслевых должностей (приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск», утв. Постановлением администрации города Южно-Сахалинска № 592-па от 11.03.2015), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителей структурных подразделений (приложение № 1 Положению о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск», утв. Постановлением администрации города Южно-Сахалинска № 592-па от 11.03.2015), устанавливается **надбавка за стаж непрерывной работы** непосредственно в МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за стаж непрерывной работы в МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска в период его 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 данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровой службой МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска. После определения стажа непрерывной работы в МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника.

Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении производится в календарном порядке.

5.12. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников,

определенных Положением о премировании работников МБОУ СОШ № 23 по итогам работы и за выполнение особо важных работ (Приложение № 2).

Максимальный размер премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) составляет 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.13. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных Положением о премировании работников МБОУ СОШ № 23 по итогам работы и за выполнение особо важных работ. (Приложение № 2).

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ составляет 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.14. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.8. настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

5.15. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.16. Основанием для снижения размера премии или лишения премии полностью является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания. Снижение размера выплаты производится на основании следующих показателей:

п\п	Показатели	Размер снижения выплат
1	Наложение на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций:	50%
	-замечание	50%
	-выговор	100% от установленных выплат

2	Невыполнение приказов и распоряжений директора школы, заместителей директора	50% от установленных выплат
3	Нарушение правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение Устава школы, требований охраны труда и санитарии	50% от установленных выплат
4	Срыв сроков сдачи отчетов, предоставление недостоверной информации	30% от установленных выплат

5.17. Учреждение может использовать экономию фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда:

- за качественную организацию летнего отдыха по результатам инспектирования;
- профессиональный праздник, празднование Дня защитника Отечества и Международного женского дня;
- юбилейный день рождения (50, 55 и далее через каждые 5 лет);
- увольнение в связи с уходом на пенсию;
- за полученную работником отраслевую награду и других наград в текущем году
- к праздничным дням Российской Федерации;
- за высокие достижения труда по итогам года.

Единовременное премирование работников (п.5.17)

1.	К профессиональному празднику - Дню учителя, к Дню защитника Отечества, к Международному женскому дню, Новому году	-учителя; -учебно-вспомогательный персонал; -младший обслуживающий персонал; -руководители МО; -учителя, имеющие высокие показатели в работе	При наличии экономии средств	от 10-20%
2.	К юбилею - (50, 55, 60,65,70 и т.д. лет)	Все работники	При наличии экономии средств	20, 30, 40 % (соответственно)
3.	За многолетний добросовестный труд (стаж 30, 40, 50 лет)	Все работники	При наличии экономии средств	20, 30, 40% (соответственно)
4.	Увольнение в связи с уходом на пенсию	Все работники	При наличии экономии средств	от 30-50%
5.	За полученную работником отраслевую награду в текущем году	Все работники	При наличии экономии средств	
6.	За качественную организацию летнего отдыха по результатам инспектирования	Все работники	При наличии экономии средств	
7.	к награждению праздничным дням Российской Федерации	Все работники	При наличии экономии	

			средств	
8.	к награждению за высокие достижения труда по итогам года	Все работники	При наличии экономии средств	
9.	За особые достижения и выполнение особо важных работ	Все работники	При наличии экономии средств	до 100%

5.18. Выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи и единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Вид выплаты	Размер, руб.	Порядок выплаты
Выплата, связанная с рождением ребёнка у работника.	От 30 до 50%	При предъявлении свидетельства о рождении, в течение 1 месяца со дня рождения ребенка
Выплата, связанная со свадьбой работника		При предъявлении свидетельства о браке, в течение 1 месяца со дня регистрации брака
Выплата, связанная со смертью близких и родных работника (мать, отец, супруг, супруга, сын, дочь)		При предъявлении документов, подтверждающих смерть человека, и документов, подтверждающих родство с умершим, в течение 1 месяца со дня смерти
Выплата, связанная с необходимостью дорогостоящего медицинского лечения		При предъявлении медицинской справки (медицинского заключения), в течение 1 месяца со дня получения указанных документов

5.19. Конкретные размеры единовременные премий и материальной помощи устанавливаются приказом директора. Единовременные премии и материальная помощь производятся без начисления районный коэффициент и процентных надбавок, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и не учитывается при исчислении среднего заработка.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска.

6.1. Заработная плата заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заместителям руководителя МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска устанавливаются

следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент сложности управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.2.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям в следующих размерах:

6.2.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей государственной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего (полного) общего образования); специальные (коррекционные) учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	101 до 300	0,05
	301 до 500	0,10
	501 до 700	0,15
	701 до 900	0,20
Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
учреждения дополнительного образования детей	свыше 900	0,25
	до 1000	0,05
	свыше 1000	0,10

Количество потребителей государственной услуги, контингент обучающихся (воспитанников) Учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям и специальным (коррекционным) учреждениям для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья по списочному составу на 1 января соответствующего года;

- по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января соответствующего года. В списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

6.3. Повышающий коэффициент сложности управления устанавливается в сумме значений по следующим основаниям:

№ пп	Основание для установления повышающего коэффициента сложности управления	Значение соответствующего основания
1.	Организация перевозок обучающихся школьным автобусом	0,05
2.	За наличие в общеобразовательных учреждениях, не относящихся к категории специальных (коррекционных), детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в специальных (коррекционных) классах	0,05
3.	За наличие дошкольных групп при муниципальных образовательных учреждениях, общеобразовательных школах-интернатах	0,05

6.4. С учетом условий труда заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Заместителям руководителя устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.1.4. настоящего Положения.

6.6. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные заместителям руководителя МБОУ СОШ № 23 исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

7. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда.

7.1. Фонд оплаты труда в МБОУ СОШ № 23 формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений,

размеров субсидий, предоставленных МБОУ СОШ № 23 на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих

обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей (профессий), обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, устанавливается Департаментом образования.

7.3. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных подпунктом 5.1.4. настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для руководителей, заместителей руководителя - 70% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для педагогических работников, кроме педработников дошкольных групп и групп кратковременного пребывания - не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для педагогических работников дошкольных групп и групп кратковременного пребывания - не менее 20 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих, учебно - вспомогательного, медицинского персонала - не менее 50 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для рабочих - не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера окладов.

7.4. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности МОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска, устанавливается Департаментом образования.

7.5. В МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска, перешедших на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из нормативов финансового обеспечения реализации соответствующих образовательных программ.

Порядок расчета и размер нормативов финансового обеспечения реализации соответствующих образовательных программ устанавливаются законодательством Сахалинской области.

7.6. Департамент образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонд оплаты труда подведомственных Учреждений (не более 40%).

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах по дополнительным трудовым затратам работников
МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска
по обеспечению образовательного процесса
(дополнительные выплаты).

1. Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (далее - дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:
 - классным руководством;
 - проверкой письменных работ;
 - заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями;
 - руководством предметными методическими объединениями;
 - другими видами дополнительной работы.
2. Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с приложением № 1 «Перечень выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (дополнительные выплаты)» на период выполнения работ.
3. При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой общеобразовательной программы (начального общего, основного общего или среднего (полного) общего образования), преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.
4. Дополнительные выплаты исчисляются исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а работникам, которым установлен коэффициент специфики работы - исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

Перечень выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (дополнительные выплаты).

№	Вид деятельности	Категория работников	Критерии	% от должностного оклада и ставки заработной
---	------------------	----------------------	----------	--

1. Дополнительные трудовые затраты.			платы	
1.1.	Классное руководство -1-4 классов - 5-11 классов	Педагогические работники	<p>Ведение документации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • классный журнал; • план воспитательной работы с классным коллективом; • личные дела учащихся; • психолого-педагогические карты изучения личности учащихся «группы риска» и фиксирование работы с ними; • дневник учащихся; • протоколы родительских собраний; • классные руководители координируют заполнение учащимися «портфолио» личных достижений; <ul style="list-style-type: none"> • предоставляют информацию в срок по запросу администрации. <p>Работа с учащимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформированность классного коллектива; • проведение часов классного руководителя (часы общения)- один раз в неделю по расписанию; • выполнение учащимися Устава школы; • участие класса в школьных и городских мероприятиях; <ul style="list-style-type: none"> • предпрофильная подготовка в 9-11 классах; • подготовка к государственной итоговой аттестации (информирование, сбор информации, анкетирование); • контроль посещения учащимися занятий. <p>Работа с родителями</p> <ul style="list-style-type: none"> • дает консультации родителям, информирование; • проводит родительские собрания - один раз в четверть; • вовлечение родителей во внеурочную деятельность обучающихся. 	31% (в зависимости от количества обучающихся в классе)
1.2.	За проверку письменных работ	Педагогические работники	дифференцированно (согласно установленным нормативам проверки)	до 15% от оклада в соответствии с учебной нагрузкой
	1 -4 классы		(каждый день)	13%

	Русский язык и литература		<p>5-й класс - после каждого урока у всех учеников;</p> <p>6-й класс - в первом полугодии - после каждого урока у всех учеников, во втором полугодии- после каждого урока у слабых учеников, у остальных - один раз в неделю.</p> <p>7- 9-е кл.- один раз в неделю. 10-11-е кл.- два раза в месяц.</p>	15%
	Математика		<p>5-й кл.- после каждого урока у всех учеников.</p> <p>6-й кл.- в первом полугодии- каждый день, во втором полугодии- один раз в неделю, у слабых учеников- после каждого урока, у остальных- один раз в неделю.</p> <p>7- 9-е кл. - один раз в неделю. 10-11-е кл.- два раза в месяц.</p>	10%
	ИЗО		Контрольные работы	5%
	История, обществознание		Самостоятельные, контрольные работы	5%
	Биология		Контрольные работы, лабораторно-практические работы	7%
	Химия		Контрольные работы, лабораторно-практические работы	7%
	Физика		Контрольные работы, лабораторно-практические работы	7%
	География		Контрольные работы, практические работы	7%
	Информатика		Контрольные работы	5%
1.3.	Заведование учебными (лабораториями, мастерскими)	Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие документации программа развития кабинета, дидактические материалы по темам, дополнительные материалы, необходимые для преподавания данного предмета) - 4 б.; материалы по темам, дополнительные материалы, необходимые для преподавания данного предмета) - 4 б.; • Библиотека кабинета - 16.; • Материалы для творческой самостоятельной работы учащихся, внеклассной работы 	8-9 б.-15% 7-6 б.-6-10%

			по предмету - 1 б.; • Техника безопасности (правила по охране труда, журналы инструктажа) - 2 б.; Соблюдение санитарно- гигиенических норм - 1 б.	
1.4	Работа в методических объединениях, в психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях	Педагогические работники	Согласно Положению о методическом объединении и Положению о ПМПк: уровень и качество выполнения утвержденного плана.	До 15%
1.5	Участие в работе экспериментальных площадок, областных творческих лабораторий, проводящих исследовательскую деятельность по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий.	педагогические работники	Системная работа, в результате которой обобщался опыт, появлялись печатные работы, проводились открытые мероприятия -35%	до 35%
			Прослеживается тенденция к системной работе – 15%	
			Эпизодическое участие без обобщения опыта и его распространения - 5%	
1.6.	Руководство и координация работы экспериментальных площадок, областных творческих лабораторий, проводящих исследовательскую деятельность по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий.	Педагогические работники.	Качество работы, результативность (обобщение опыта, диссеминация, тиражируемость результатов и т.д.)	40%
2. Другие виды дополнительной работы.				
2.1.	2.1.1. Организация работ по проведению торгов с единым поставщиком	Педагоги школы	Соответствие Сан Пин, качество работы, своевременность выполнения.	До 95%
	2.1.2. Организация работы по проведению торгов на сайте ЕИС	Педагоги школы	Качество работы, своевременность выполнения.	До 40%
	2.1.3. Организация школьного питания и подготовка отчетной документации по питанию и молоку	Педагоги школы	Соответствие Сан Пин, качество работы, своевременность выполнения.	До 90%

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников МБОУ СОШ № 23 по итогам работы и за выполнение особо важных работ.

1. Работникам Учреждений устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал и т.д.), премии за выполнение особо важных и срочных работ.
2. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.
3. Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются на основании представлений руководителей методических объединений или заместителей директора в соответствии с Перечнем разовых стимулирующих выплат (премирование) работникам МБОУ СОШ № 23 по итогам работы и за выполнение особо важных работ.
4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных в данном Положении в Перечне разовых стимулирующих выплат (премирование) работникам МБОУ СОШ № 23 по итогам работы и за выполнение особо важных работ.
5. Выплаты стимулирующего характера исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым установлен коэффициент специфики работы - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

**Перечень разовых стимулирующих выплат (премирование) работникам
МБОУ СОШ № 23 за особые достижения и выполнение особо важных работ**

1. Педагогический персонал и прочие педагогические работники (учитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детьми и общественными организациями, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-организатор ОБЖ, социальный педагог, методист).

2№ п.п.	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада
1	Позитивная динамика качества знаний по предметам	до 10
2	Подготовка победителей, призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций городского уровня, регионального, Всероссийского уровня.	от 10 до 30%
3	Активное участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения), распространение педагогического опыта на школьном, муниципальном, региональном, всероссийском уровне.	от 10 до 30%
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства на школьном, муниципальном, региональном, Всероссийском уровне.	до 40%
5	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция) (50-100% от количества учащихся состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска»)	до 15%
6	Своевременность и качество предоставления отчетов и мониторингов	до 10%
7	Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей	до 15%
8	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 15%
9	Подготовка и организация обучающихся к участию в социально-значимых массовых мероприятиях	до 10%
10	Организация и проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности, мероприятий направленных на сплочение коллектива для обучающихся и педагогического коллектива	до 10%
11	Наличие поощрений и общественного признания профессиональной деятельности	до 30%
12	Выполнение разовых работ выходящих за рамки должностной инструкции	до 30%
13	Отсутствие неуспевающих учащихся (по предмету в классе)	до 20%
14	Высокий средний балл успеваемости по предмету	до 20%
15	Индивидуальная работа с детьми из социально неблагополучных семей	до 10%
16	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100%
17	За наставничество	до 20%

2. Начальник хозяйственного отдела.

№ п/п	Показатели премиальных выплат	Размер выплат %	Сроки
1	Своевременность исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, договорных обязательств	10	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
2	Отсутствие нарушений при выполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10	По итогам месяца, четверти, полугодия, года

аварий			
4	Отсутствие нарушений в работе с подрядными организациями	20	Ежемесячно
5	Качественное и своевременное предоставление данных для составления статотчетов (ОО-1, ОО-2), мониторингов, текущих отчетов	10	Ежемесячно
6	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное представление отчетности	15	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
7	Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж школы среди общественности, обучающихся, родителей различного уровня	10	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
8	Привлечение дополнительных источников финансирования на развитие школы (участие в грантах, конкурсах), прочие поступления	15	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
9	Отсутствие нарушений при организации трудовой занятости обучающихся:	30	Ежемесячно
	- работа с документами	20	
	- качественная организация трудовой занятости	10	
10	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	10	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
11	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов	5	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
12	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, должностных инструкций	5	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
13	Отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности	20	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
14	Оперативное решение нестандартных ситуаций	30	По итогам месяца, четверти, полугодия, года

3. Заведующий канцелярией.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада
1	Своевременная и качественная работа по разработке положений, приказов, инструкций, иной документации по делопроизводству, кадровой работе	до 50
2	Своевременное и качественное ведение и представление мониторинга по кадрам, обучающимся	до 30
3	Соблюдение сроков исполнения документации	до 20
4	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	до 30
5	Выполнение разовых работ выходящих за рамки должностной инструкции	до 20
6	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 10
7	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий	до 20

	руководителя	
8	отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	до 40
9	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20
10	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30
11	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100

4. Юрисконсульт.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада
1	Составление проектов договоров, локальных актов, позволяющих исключить, либо снизить риск возникновения споров по ним	до 30
2	Удовлетворение заявленных учреждением исков, отказ в удовлетворении необоснованных исков заявленных третьими лицами к учреждению	до 30
3	Соблюдение сроков исполнения документации	до 20
4	Отсутствие замечаний по ведению работы по торгам	до 40
5	Выполнение разовых работ, выходящих за рамки должностной инструкции	до 20
6	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 10
7	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	до 40
8	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 10
9	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30
10	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100

5. Учётчик.

№ п/п	Показатели премиальных выплат	Размер выплат %	Сроки
1	Отсутствие случаев некорректного учета движения контингента обучающихся, получающих льготное питание	10	Ежемесячно
2	Отсутствие фактов нарушения сроков подготовки ежемесячной/ежеквартальной отчетности по организации питания	50	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
3	Отсутствие фактов нарушения при обеспечении отбора, комплектования, использования, принимаемых в архив документов по питанию	30	По итогам месяца
4	Отсутствие замечаний по организации различных видов контроля за питанием обучающихся школы со стороны родительской общественности	20	По итогам месяца
5	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся, родителей, педагогов по качеству питания обучающихся	30	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
6	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	50	По итогам месяца, четверти, полугодия, года

7	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, должностных инструкций	20	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
8	Отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности	50	По итогам месяца, четверти, полугодия, года
9	Отсутствие нарушений при разработке локальных актов в соответствии с нормативной документацией	20	Поквартально
10	Оперативное решение нестандартных ситуаций	30	По итогам месяца

6. Инженер – программист.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада	
1	Своевременный и качественный ремонт и настройка оборудования	до 60	
2	Выполнение разовых работ выходящих за рамки должностной инструкции	до 20	
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 20	
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	до 30	
5	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20	
6	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30	

7. Заведующий библиотекой.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада	
1	Выполнение разовых работ выходящих за рамки должностной инструкции	до 20	
2	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 20	
3	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	до 40	
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20	
5	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30	

8. Дежурный по зданию.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада	
1	Поддержание надлежащего порядка на закрепленном участке	до 60	
2	Выполнение разовых работ выходящих за рамки должностной инструкции	до 20	
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 10	
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению	до 20	

	деятельности	
5	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20
6	Отсутствие замечаний по нерациональному использованию хозяйственного инвентаря и материалов, сохранности вверенного имущества	до 20
7	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30
8	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100

9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада
1	Качественное проведение ремонтных и срочных работ, ликвидация неполадок и аварий.	до 30
2	Поддержание в надлежащем состоянии здания, объектов и имущества учреждения.	до 60
3	Выполнение разовых работ выходящих за рамки должностной инструкции	до 20
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 10
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	до 20
6	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20
7	Отсутствие замечаний по нерациональному использованию хозяйственного инвентаря и материалов, сохранности вверенного имущества	до 20
8	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30
9	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100

10. Уборщик служебных помещений.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада
1	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке	до 60
2	Соблюдение требований по уборке закрепленного участка, в том числе по периодичности выполнения отдельных видов работ, правил безопасного пользования моющими и дезинфицирующими средствами	до 20
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 10
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	до 20
5	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20
6	Отсутствие замечаний по нерациональному использованию хозяйственного инвентаря и материалов, сохранности вверенного имущества	до 20
7	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30

8	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100
---	---------------------------------------	--------

11. Гардеробщик.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада
1	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке	до 60
2	Отсутствие фактов пропажи вещей с закрепленного участка	до 20
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 10
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	до 20
5	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20
6	Отсутствие замечаний по нерациональному использованию хозяйственного инвентаря и материалов, сохранности вверенного имущества	до 20
7	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30
8	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100

12. Лаборант.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада
1	Выполнение разовых работ выходящих за рамки должностной инструкции	до 20
2	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 20
3	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению деятельности	до 30
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20
5	Отсутствие замечаний по нерациональному использованию хозяйственного инвентаря и материалов, сохранности вверенного имущества	до 20
6	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30
7	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100

13. Дворник.

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в % от должностного оклада
1	Поддержание надлежащего порядка на закрепленном участке	до 60
2	Выполнение разовых работ выходящих за рамки должностной инструкции	до 20
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и участников образовательного процесса	до 10
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок по направлению	до 20

	деятельности	
5	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности и охраны труда	до 20
6	Отсутствие замечаний по нерациональному использованию хозяйственного инвентаря и материалов, сохранности вверенного имущества	до 20
7	Оперативное решение нестандартных ситуаций	до 30
8	Выполнение особо важных и срочных дел	до 100

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда заместителей руководителя
МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 (далее - Положение).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда данной категории работников МБОУ СОШ № 23, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2. Условия оплаты труда заместителей руководителя
МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска.

2.1. Заработная плата заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Заместителям руководителя МБОУ СОШ № 23 устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

2.3. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей государственной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего (полного) общего образования); специальные (коррекционные) учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	101 до 300	0,05
	301 до 500	0,10
	501 до 700	0,15
	701 до 900	0,20
	свыше 900	0,25
учреждения дополнительного образования детей	до 1000	0,05
	свыше 1000	0,10

Количество потребителей государственной услуги, контингент обучающихся (воспитанников) Учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям и специальным (коррекционным) учреждениям для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья по списочному составу на 1 января соответствующего года;
- по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января соответствующего года. В списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.4. С учетом условий труда заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Премирование заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей заместителей руководителя МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска, характеризующих исполнение должностных обязанностей. Перечень критериев оценки эффективности работы предусмотрен в разделе 4 настоящего Положения. Размеры премирования заместителей руководителя, порядок и критерии премирования

устанавливаются приказом руководителя МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска.

2.6. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные заместителям руководителя МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

2.7. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за сверхурочную работу.

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.5. К заработной плате заместителей руководителя применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством Сахалинской области и начисляются на всю сумму заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения заместителей

руководителя за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премии по результатам оценки результативности и качества работы заместителей руководителя на основании следующих критериев:

№	Критерий	Размер выплаты (в % от оклада)	Периодичность оценки
Кадры			
1.	Своевременная и качественная помощь молодым специалистам (отсутствие дисциплинарных взысканий у молодых специалистов, положительная динамика)	5%	месяц
2.	Своевременное прохождение педагогами курсов повышения квалификации (мониторинг, прогнозирование и т.д.)	5%	месяц
3.	Продуктивная инновационная деятельность педагогов (руководство, координация инновационной деятельности педагогов, участие педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня, подготовка документов для выдвижения кандидатов на награждение и т.д.)	5%	квартал
4.	Сопровождение аттестации педагогических работников (оформление документации, методические мероприятия, мотивирование и т.д.)	5%	месяц
Основная деятельность			
5.	Отсутствие не устраненных замечаний по итогам проверок надзорных органов.	10%	месяц
6.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан и организаций.	15%	месяц
7.	Своевременность и качество предоставления отчетов и проведения мониторингов.	20%	месяц
8.	Победители и призеры олимпиад, конференций, творческих конкурсов и спортивных соревнований разного уровня. Участие обучающихся НШ во внешкольных мероприятиях.	10%	месяц
		20%	месяц
9.	Организация сетевого взаимодействия с учреждениями образования, культуры и спорта, здравоохранения, правоохранительных органов.	30%	месяц
10.	Организация и проведение мероприятий муниципального уровня.	15%	месяц
11.	Организация деятельности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг	5%	- полугодие
	11.1 .Сохранность контингента.	5%	- полугодие
	11.2. Уровень удовлетворенности качеством услуг.	15%	- год (1 сентября)
	11.3. Положительная динамика итогов ЕГЭ, ГИА, РТ в НШ.	10%	- четверть
	11.4. Положительная динамика результатов обучения за отчетный период.		

12.	Доля неуспевающих учащихся 4-х, 6-11-х классов (равен или ниже 1,3% от общего количества учащихся)	5%	- четверть - полугодие - год
13	Средний балл успеваемости по общеобразовательным предметам ГИА (русский язык, литература, математика, физика, информатика, обществознание, история, биология, английский язык, география, химия) обучающихся 6-11 –х классов равна: 6-9 классы – 3,83; 10-11 классы – 3,98.	5% 5%	- четверть - год - полугодие - год
14	Доля обучающихся охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях от общей численности обучающихся не менее 2% не менее 20% не менее 25% не менее 27%	10% 10% 10% 10%	- 1 квартал - 2 квартал - 3 квартал - 4квартал
15	Охват дополнительным образованием обучающихся не менее 70%	10%	- год
16	Отсутствие замечаний и нарушений по организации комплексной безопасности учебно – воспитательного процесса (охрана и контрольно – пропускной режим)	30%	по итогам месяца
17	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди общественности, обучающихся, родителей различного уровня	10%	по итогам месяца
18	Отсутствие нарушений при разработке локальных актов в соответствии с требованиями федерального законодательства	20%	по итогам квартала

4.2. Выплаты начисляются на должностной оклад за фактически отработанное время, исключая дни, в течение которых заместители руководителя фактически отсутствовали на работе (ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по уходу за ребенком, отсутствие на работе на основании листка нетрудоспособности).

Выплаты включаются при расчете среднего заработка согласно действующему законодательству (ст. 139 ТК РФ).

4.3. Выплаты заместителю руководителя производятся в сроки выплаты заработной платы за месяц, следующий за отчетным.

4.4. При увольнении или назначении на должность выплаты начисляются за фактически отработанное время.

4.5. Основанием для снижения размера премии или лишения премии полностью

заместителям руководителя является приказ руководителя МБОУ СОШ № 23 г. Южно-Сахалинска о применении дисциплинарного взыскания. Снижение размера выплаты производится на основании следующих показателей:

Показатели	Размер снижения выплаты от выплат стимулирующего характера
замечание	50%
выговор	100%

4.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера.

4.7. При наличии экономии финансовых средств, направляемых на оплату труда работников образовательного учреждения, возможно единовременное премирование заместителей руководителя по следующим основаниям:

- за качественную организацию летнего отдыха по результатам инспектирования;
- за оперативное решение чрезвычайных и нестандартных ситуаций (форсмажорные обстоятельства);
- профессиональный праздник, празднование Дня защитника отечества и Международного женского дня;
- юбилейный день рождения (50, 55 и далее через каждые 5 лет);
- увольнение в связи с уходом на пенсию;
- за представление опыта работы школы на всероссийском уровне;
- за продвижение и формирование имиджа школы на уровне области и России;
- за безупречную и эффективную работу по итогам года;
- за выполнение особо важных заданий.