

СОГЛАСОВАНО:

председатель
профсоюзной организации МБОУ
«Школа для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья»
_____ Е.Б. Дубровская
«29» ноября 2023 г.

Рассмотрено и рекомендовано к
утверждению на заседании общего
собрания работников
Протокол от «29» ноября 2023 г.
№5

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «Школа для
обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»
от «29» ноября 2023 г.
№171

Директор школы

_____ Н.И. Кострикина

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»
г. Мичуринска Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска, утвержденным постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 07.05.2019 №791 (с изменениями от 06.08.2021 №1576, от 14.11.2023 №2316, от 24.11.2023 №2438), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – учреждение).

1.3. Настоящее положение включает в себя:
размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда

работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1 наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.7.2 применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

1.7.3 совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Российской Федерации, бюджета Тамбовской области, местного бюджета, части средств от оказания платных услуг и средств поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяемый в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583, не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения):

«по ПКГ первого уровня - 7951 рублей;

по ПКГ второго уровня - 9087 рублей;

по ПКГ третьего уровня - 10900 рублей - (по должностям педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования установлены в приложении № 1 к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

2.3.1 по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н;

2.3.2 по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) – квалификационные характеристики,

утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 №541н;

2.3.3 по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 №251н;

2.3.4 по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 №37.

2.4. Индексация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основании приказов начальника Управления и руководителя Учреждения с округлением до целого рубля в сторону увеличения.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

По ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень - от 0,45 до 0,50.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в настоящем пункте.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления народного образования администрации города Мичуринска.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (согласно приложению №1 к настоящему Положению). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,5 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Размер повышающего коэффициента:

работникам, имеющим ученую степень или почетное звание «заслуженный», «народный» – 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник» – 0,15.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника и устанавливается с даты присвоения ученой степени или почетного звания.

3.4. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты исходя из типа (вида) учреждения, расположенности учреждения, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья – 0,20;

учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей; работникам образовательных организаций, участвующим в работе психолого-медико-педагогической комиссии – 0,20.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения или изменения условий труда дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Для работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периодах и условиях выплаты принимается работодателем

персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Период действия персонального повышающего коэффициента может быть изменен решением работодателя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и др.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2-3.7, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение указанных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, не подтверждения квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда, отличающихся от нормальных.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются учреждением самостоятельно сроком не более, чем на один учебный год в приказе руководителя учреждения и закрепляются в трудовых договорах работников.

3.10. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

4.1. Для работников учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере не менее 4% оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

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

4.1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.2.2. При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.2.3. За выполнение функций классного руководителя; проверку письменных работ обучающихся; заведование учебными кабинетами; руководство методическими объединениями, учебными мастерскими; проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся, работы со сложными семьями, детьми из неблагополучных семей и другой дополнительной работы, связанной с образовательной деятельностью и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, устанавливается доплата:

1) Учителям, преподавателям за выполнение функций классного руководителя (классное руководство) – 15%.

При исполнении обязанностей временно, более 2-х недель, отсутствующего классного руководителя, доплата за данное классное руководство другому работнику производится в том случае, если приказом по учреждению на него возложена данная трудовая функция.

В классах (класс-комплектах) с числом обучающихся с легкой умственной отсталостью - менее 6 человек/ с умеренной, тяжелой и глубокой умственной отсталостью и ТМНР – менее 3 человек, размер соответствующей доплаты

уменьшается на 50%. Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества обучающихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

2) Учителям за проверку письменных работ обучающихся:

1-4 классы – 10% от оклада независимо от педагогической нагрузки;

5-9 классы:

по русскому языку – 20%;

по математике – 15 %;

по географии, биологии, истории, обществознанию – 10%.

При учебной нагрузке менее 1 ставки в 5-9 классах размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

В классах (класс-комплектах) с числом обучающихся менее 6 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%.

Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества обучающихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

3) Учителям, преподавателям, педагогам за заведование учебными кабинетами – 10%.

4) Учителям за руководство методическими объединениями:

школьными профессиональными объединениями учителей – 10%;

городскими профессиональными объединениями учителей – 15%.

5) Учителям за заведование учебными мастерскими – 20 %.

6) Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) – 15 %. Устанавливается в период с апреля по октябрь.

7) Учителям за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся – 25%.

8) Педагогическим работникам за проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся и (или) работы со сложными семьями, детьми из неблагополучных семей – 10 %. Устанавливается в соответствии с планом работы педагогического работника по соответствующему направлению.

9) Педагогическим работникам за проведение часов еженедельных:

занятий по патриотическому воспитанию обучающихся «Разговоры о важном»;

занятий по профориентационному курсу «Россия – мои горизонты» – исходя из стоимости одного часа работы по занимаемой должности, которая определяется по следующей формуле: оклад по квалификационной группе * коэффициент по занимаемой должности подгруппы = оклад с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности * 1,2 (коэффициент за категорию (при наличии таковой) – 20%)) * 1 (час занятий в неделю) / 18 (норма часов в неделю) = стоимость 1 часа в руб./мес.

Доплаты, предусмотренные подпунктами 1), 3) – 8) пункта 4.1.2.3, устанавливаются в процентах от оклада независимо от педагогической нагрузки.

4.1.2.4. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, на основании постановления Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» устанавливается и выплачивается за счет средств федерального бюджета ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам 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 каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.2, устанавливаются в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения, со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ, и на срок до одного учебного года.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются данным положением об оплате труда учреждения или приказом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.

4.1.3. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.

Время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

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

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании табеля учета рабочего времени локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размерах не ниже, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается на основании табеля учета рабочего времени локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим

ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры выплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и конкретизируются в приказе учреждения и трудовых договорах работников.

4.5. В случае, если в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения установленная работнику заработная плата за месяц без учета компенсационных выплат работникам окажется ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – МЗП), работнику начисляется и выплачивается соответствующая доплата до МРОТ (размера МЗП).

Доплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику заработной платой без учета компенсационных выплат работникам за истекший месяц и МРОТ (размера МЗП), установленного на текущий период, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в истекшем месяце.

Доплата до МРОТ (размера МЗП) учитывается при расчете среднего заработка работника.

Выплаты работникам начисляются после доведения размера их заработной платы до МРОТ (размера МЗП).

5. Выплаты стимулирующего характера и условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

доплата молодым специалистам;

денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

денежное вознаграждение к нагрудному знаку Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии»;

премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения (протокола заседания) комиссии по распределению стимулирующих выплат, с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности труда

работников данного учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в графе 5 приложения №1 к настоящему положению, или в абсолютном размере и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

по приказу руководителя учреждения: заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливаются приказом по учреждению на период не менее двух раз в год (сентябрь, январь).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются вследствие оценки эффективности результатов труда работника, зафиксированной в оценочном листе (Приложение №3) за прошедший период (сентябрь-декабрь/ январь-август).

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, зафиксированных в оценочном листе (Приложение №4) за прошедший период не менее двух раз в год (сентябрь, январь).

5.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с показателями

эффективности и критериями оценки деятельности работников учреждения, системой оценки, утвержденными учреждением самостоятельно.

Максимальный размер выплат:

за интенсивность и высокие результаты работы:

учителю – 30%,
педагогу-психологу – 30%,
учителю-логопеду – 30%,
воспитателю – 30%;

за качество выполняемых работ:

заместителю директора – 30%,
библиотекарю – 50%,
врачу – 50%,
секретарю – 150%,
заведующему хозяйством – 150%.

При необходимости размер выплат может быть изменен в течение года в зависимости от объема, режима или эффективности работы.

Выплаты, установленные сроком до одного года, в этот период могут быть отменены в связи с ухудшением результативности и (или) показателей в работе. При этом уменьшение размера выплаты или её отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления данной выплаты.

Уменьшение размеров выплат или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, невыполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

5.6. Единовременные выплаты надбавки за интенсивность, высокие результаты или за качество выполняемых работ могут устанавливаться работникам по итогам подведения результатов конкурсов, олимпиад, проводимых министерством образования и науки Тамбовской области, Министерством Просвещения Российской Федерации на основании приказов соответствующих ведомств и приказов учреждения, в размере не более 100% - победителям и лауреатам конкурсов профессионального мастерства.

5.7. Доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячно в размере 2600 рублей за ставку

заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, – с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется постановлением администрации Тамбовской области.

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

5.8. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере до 15% от оклада на основании критериев оценки их деятельности (Приложение №5), определяемых учреждением самостоятельно с учетом механизма стимулирования эффективной деятельности классных руководителей, рекомендованного в рамках регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат», утвержденного приказом управления образования и науки Тамбовской области от 23.01.2018 №130 и закрепляется приказом образовательного учреждения.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается вследствие оценки эффективности деятельности классного руководителя, зафиксированной в оценочном листе за прошедший период не менее двух раз в год (сентябрь, январь).

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

5.8.1. Единовременное денежное вознаграждение к нагрудному знаку Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии» в размере 25000 рублей устанавливается на основании постановления Правительства Тамбовской области от 19.01.2023 №18 «Об учреждении нагрудных знаков Правительства Тамбовской области»:

педагогическим и руководящим работникам, награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии», – в пределах средств, ежегодно выделяемых в качестве субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

руководящим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, педагогическим и руководящим работникам иных муниципальных организаций, награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской

области «За верность педагогической профессии», – за счет средств местного бюджета.

5.9. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по распределению стимулирующих выплат, созданной приказом по учреждению, каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

5.9.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (Приложение №6) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат учреждения.

Максимальный размер единовременной премии – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или не более 16200 рублей в абсолютном размере.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается независимо от фактически отработанного времени в расчетном периоде.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 18000 рублей.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом Управления народного образования администрации города Мичуринска и устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 % ниже минимальных должностных окладов

соответствующих руководителей на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

В учреждении должностные оклады, определяемые работодателем в трудовом договоре, устанавливаются:

заместителю руководителя учреждения в фиксированном размере – 16200 рублей.

6.4. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.5. Выплаты компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения:

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

6.7. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы

6.8. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы (Приложение №3).

6.9. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, его заместителей.

6.10. Руководителю и его заместителям разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

7. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

8.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется:

8.1.1 при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

8.1.2 при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

8.1.3 за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

8.3. 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.

9. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств вышестоящего бюджета, средств муниципального бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников мбоу «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка заработной платы (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности профессии	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по должности занимаемой (гр.3*гр.4+гр.3) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1	Секретарь	7951	0	7951,00
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в том числе медицинских работников)				
2	Заведующий хозяйством	9087	0	9087,00
4	Библиотекарь	9087	0	9087,00
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, работников культуры				
2	Социальный педагог	10900	0,3	14170,00
3	Воспитатель, педагог-психолог, врач-специалист	10900	0,3	14170,00
4	Учитель, учитель-логопед (логопед)	10900	0,4	15260,00

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа для
обучающихся
с ограниченными
возможностями здоровья»

**Критерии для установления персонального повышающего коэффициента
работникам МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»**

1. Критерии для установления персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам

№ п/п	Наименование критерия	Размер коэффициента
1.	Ответственный за направление работы (не входящее в должностные обязанности): за работу сайта и его качественное наполнение; за эффективное функционирование АИС «Зачисление в ОО» за организацию работы по ГО и ЧС; за функционирование страницы школы в социальной сети VK; за ЕГИССО за реализацию проекта «Разговоры о важном	0,15
2.	Выполнение функций председателя по разным направлениям работы (не входящее в должностные обязанности): председателю Совета школы; председателю первичной профсоюзной организации.	0,15
3.	Выполнение администратора по разным направлениям работы (не входящее в должностные обязанности); администратору школы в системе «Ладощки»; администратору «Дневник.РУ».	0,25
4.	Инспектор по охране детства; уполномоченный по правам ребенка	0,25

2. Критерии установления персонального повышающего коэффициента заместителю директора, заведующему хозяйством, секретарю

№ п/п	Наименование критерия	Размер коэффициента
1.	Состояние отчетности, документооборота в учреждении без замечаний.	0,4
2.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением	0,9
3.	Ответственный за направление работы (не входящее в должностные обязанности): за профилактику ДДТТ; за ведение электронного журнала и электронного дневника;	0,15

	за организацию обработки персональных данных и сбор и предоставление пакета документов, необходимых для назначения пенсии; за предоставление статистического отчета и за работу ФИС ФРДО; за подготовку документов по заработной плате и за организацию питания в школе; за пожарную безопасность; за антитеррористическую защищенность ОУ	
4.	Выполнение функций контрактного управляющего, администратора по разным направлениям работы (не входящее в должностные обязанности): администратора «Дневник.РУ». администратора безопасности ИСПДн (информационных систем персональных данных)	0,25

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа для
обучающихся
с ограниченными
возможностями здоровья»

Критерии оценки деятельности для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

1. Критерии оценки деятельности учителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, заместителей: - с замечаниями - без замечаний	1% 2%		
2.	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных (выставление оценок в дневник и журнал, осуществление контроля посещаемости, заполнение домашнего задания): - с замечаниями - без замечаний	1% 2%		
3.	Достижение обучающимися с ОВЗ положительной динамики результатов освоения ФАООП: - сохраняется стабильный показатель освоения ФАОП - наблюдается положительная динамика освоения ФАОП по итогам учебного года	1% 2%		
4.	Распространение успешного опыта			

	профессиональной деятельности в форме печатных и электронных публикаций - на муниципальном и всероссийском уровне - на региональном уровне	1% 2%		
5.	Участие в различных формах профессионального саморазвития (семинарах, вебинарах, иных обучающих мероприятиях по актуальным направлениям подготовки)	1%		
6.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1%		
7.	Непосредственное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) -на школьном уровне -на муниципальном уровне -на региональном/ всероссийском уровне	1% 2% 3%		
8.	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов: - сетевых и муниципального уровня -регионального, всероссийского, международного уровней.	1% 2%		
9.	Участие в профессиональных конкурсах: - сетевых и на муниципальном уровне - на региональном и всероссийском уровне	1% 2%		
10.	Участие в конкурсах методических разработок: - сетевых и на муниципальном уровне - на региональном и всероссийском уровне	1% 2%		
11.	Участие в реализации программ внеурочной деятельности предметной или межпредметной направленности	1%		
12.	Обеспечение реализации обучения по индивидуальным образовательным маршрутам и индивидуальным образовательным программам	2%		
13.	Организация систематической работы с обучающимися с использованием верифицированных цифровых образовательных контентов (ФГИС «Моя школа» и др.)	1%		
14.	Разработка собственных образовательных ресурсов на основе современных информационных сервисов и программных средств	2%		
15.	Организация и проведение образовательных онлайн-событий для обучающихся (образовательных квестов и т.д) с использованием возможностей сети Интернет	1%		

16	Непосредственное участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	2%		
17	Благоустройство школьной территории	1%		
18	Систематическое участие в социальных опросах, тестированиях	1%		
	ИТОГО	30%		

2. Критерии оценки деятельности воспитателя, социального педагога, учителей-логопедов, педагогов-психологов

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения федеральных адаптированных образовательных программ (далее ФАОП) по итогам мониторингов, проводимых организацией - сохраняется стабильный показатель освоения ФАОП - наблюдается положительная динамика освоения ФАОП по итогам учебного года	1% 2%		
2.	Непосредственное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) -на школьном уровне -на муниципальном уровне -на региональном/ всероссийском уровне	1% 2% 3%		
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности.	1%		
4.	Эффективное психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности	1%		
5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	1%		
6.	Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1%		
7.	Поддержание благоприятного психологического климата	1%		
8.	Участие обучающихся, подготовленных педагогом, в конкурсных и массовых мероприятиях -муниципального и всероссийского уровня - регионального уровня	1% 2%		
9.	Участие в работе жюри конкурсов, олимпиад, судейства спортивных соревнований	1%		
10.	Распространение успешного опыта			

	профессиональной деятельности в форме печатных и электронных публикаций -на муниципальном и всероссийском -на региональном уровне	1% 2%		
11.	Участие в реализации программ внеурочной деятельности предметной или межпредметной направленности	1%		
12.	Участие в различных формах профессионального саморазвития (семинарах,/ вебинарах, иных обучающих мероприятиях по актуальным направлениям подготовки)	1%		
13.	Использование в образовательной деятельности информационных технологий и ЦОР (верифицированные цифровые образовательные контенты)	1%		
14.	Увеличение количества обучающихся, охваченных сопровождением специалиста (на 1 ставку)	2%		
15.	Непосредственное участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	2%		
16.	Участие разработанных педагогом методических продуктов (включая рабочие программы) в конкурсах методических разработок - сетевых и на муниципальном уровне - на региональном и всероссийском уровне	1% 2%		
17.	Участие в профессиональных конкурсах - на муниципальном и всероссийском уровне - на региональном уровне	1% 2%		
18.	Участие в работе ППк	2%		
19.	Благоустройство школьной территории	1%		
20.	Систематическое участие в социальных опросах, тестированиях	1%		
	ИТОГО:	30%		

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Школа для обучающихся
с ограниченными
возможностями здоровья»

Критерии оценки деятельности для установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

1. Критерии оценки деятельности заместителя директора

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, %	Самооценка	Оценка комиссии
-------	------------------------------	--------------------	------------	-----------------

1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности.	5%		
2.	Организация работы с обучающимися с умеренной, тяжелой и глубокой умственной отсталостью, ТМНР	5%		
3.	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	5%		
4.	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий	5%		
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок различного уровня	5%		
6.	Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем	5%		
	ИТОГО:	30%		

2. Критерии оценки деятельности библиотекаря

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка: - с замечаниями - без замечаний	1% 2%		
2.	Соблюдение охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции: - с замечаниями - в полном объеме	1% 2%		
3.	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	4% 6%		
4.	Оформление тематических выставок	4%		
5.	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	4% 6%		
6.	Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов и уровня их читательской активности	4%		
7.	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в			

	сравнении с прошлым годом: - на том же уровне -выше	4% 10%		
8.	Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	4%		
9.	Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне -выше	2% 4%		
10	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	4%		
11	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	4%		
	ИТОГО:	50%		

3.Критерии оценки деятельности врача

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Увеличение доли учащихся и работников, охваченных прививками от гриппа	10%		
2.	Отсутствие учащихся с инфекционными заболеваниями, выявленных в ходе обследований	5%		
3.	Проведение оздоровительных мероприятий с учащимися с ослабленным здоровьем	10%		
4.	Проведение санитарно-просветительской работы с работниками, обучающимися	10%		
5	Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и работы по профилактике инфекционных заболеваний	10%		
6	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание	5%		
	Общий итог:	50%		

4. Критерии оценки деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	20%		
2.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	20%		
3.	Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	20%		

4.	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	20%		
5.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	20%		
6.	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	10%		
7.	Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния	10%		
8.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	30%		
	Общий итог:	150%		

5. Критерии оценки деятельности секретаря

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Контроль и надлежащее оформление потока исходящей и входящей корреспонденции	30%		
2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	30%		
3.	Качественное ведение документации	40%		
4.	Своевременное формирование личных дел и больничных листов работников	30%		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	20%		
	Общий итог:	150%		

Приложение №5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Школа для обучающихся
с ограниченными
возможностями здоровья»

Критерии оценки деятельности для установления денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Размер вознаграждения, %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Наличие программ индивидуального развития обучающихся	2%		
2	Наличие системы мероприятий, направленных на формирование навыков поведения в поликультурной среде и основ этнокультурной толерантности	1%		
3	Использование технологий (в том числе инклюзивных) работы с особыми категориями обучающихся	1%		
4	Разнообразие форм и	1%		

	направленности событийной деятельности в работе классного руководителя			
5	Использование современных каналов обратной связи с родительской и педагогической общественностью	1%		
6	Участие родителей в социально-значимой деятельности школы (не менее 70% от общего числа родителей в классе)	1%		
7	Высокий уровень проявления толерантности и конфликтности личности	1%		
8	Высокий уровень лидерских качеств	1%		
9	Организация горячего питания и ежедневное заполнение заявок в системе «Ладочки»	2%		
10	Организация работы в Сферум и 100% вовлеченность обучающихся в использование возможностей ФГИС «Моя школа», а также входящей в ее состав платформы «Сферум»	2%		
11	Наличие у 100% обучающихся младше 14 лет личного кабинета на портале Госуслуг/ Пушкинской карты у 100% обучающихся 14 лет и старше	2%		
	ИТОГО:	15%		

Приложение №6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Школа для обучающихся
с ограниченными
возможностями здоровья»

Премии за выполнение особо важных и срочных работ

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

1. Подготовка объектов к учебному году, участие в субботниках, ремонтных работах.
2. Подготовка образовательного Учреждения к работе в летних и зимних условиях.
3. Подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, обобщение педагогического опыта, в том числе подготовка и проведение массовых мероприятий внутри учреждения.

4. Повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе/ профессиональная переподготовка по программе дополнительного профессионального образования.
5. Участие в работе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии.
6. Организация поездок и экскурсий.
7. Работы, связанные с лицензированием, аттестацией деятельности, подготовкой Учреждения к проверкам уполномоченных органов.
8. Другие особо важные и срочные работы