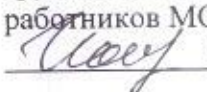


Согласовано
Представитель
трудового коллектива
работников МОУ СОШ № 14
 В.К. Ионина



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ СОШ №14

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МОУ СОШ № 14, разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, во исполнение Постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 августа 2011 г. N 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» (с изменениями и дополнениями от 16.09.2011, 14.10.2011, 11.11.2011, 26.03.2012, 14.09.2012, 04.12.2012, 24.12.2012, 15.01.2013, 22.04.2013, 25.11.2013, 05.12.2013, 29.04.2015, 09.11.2015, 05.10.2016, 20.03.2018, 20.09.2018, 30.11.2018, 01.02.2019, 31.12.2019, 11.02.2020, 07.04.2020, 11.11.2020, 23.12.2020, 17.03.2021, 17.01.2023, 20.04.2023, 20.07.2023, 30.01.2024, 28.02.2024, 11.07.2024, 02.10.2024, 10.12.2024, 04.04.2025, 08.10.2025), Постановления от 24.02.2026 № 268-па «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Комсомольска-на-Амуре, утвержденное постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 августа 2011 года № 2348-па», постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011г. № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»; Постановлением от 09.02.2009 № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями от 12.11.2014, 05.05.2015, 04.06.2020), Постановлением от 09.02.2009 № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями постановление от 12.11.2014 № 3980-па, постановление от 15.06.2020 № 1130-па).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников МОУ СОШ № 14;
- условия оплаты труда руководителя и его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат;
- условия выплаты материальной помощи;
- заключительные положения.

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих учреждению из местного бюджета за счет субвенции из краевого бюджета и средств, полученных муниципальным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности МОУ СОШ № 14.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных с учетом методических рекомендаций отдела образования администрации города Комсомольска-на-Амуре.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер месячной заработной платы работника МОУ СОШ № 14, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на очередной год.

В случае если в течение календарного месяца не полностью отработана норма рабочего времени и не полностью выполнена норма труда (трудовые обязанности) по причине совместительства, временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, работы на условиях неполного рабочего времени, размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры доплат, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ СОШ № 14 устанавливаются с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";
- от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- от 06 августа 2007 года N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности».

Наименования должностей, подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание МОУ СОШ № 14 с учетом уставных целей данного учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Руководитель приказом по учреждению:

2.3.1. устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада);
- размер доплат;

2.3.2. принимает решение о выплате работнику:

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), работнику МОУ СОШ № 14 устанавливается равным в соответствии с размерами окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением 1 к настоящему положению.

Размер ставки заработной платы педагогическому работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением № 1 к настоящему Положению, и с учетом нормы часов педагогической работы

в неделю, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МОУ СОШ №14, в том числе работающих на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие доплаты:

- за квалификационную категорию,
- за наличие государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- за наличие почетных званий «заслуженный», «народный»;
- за специфику работы в отдельной группе, классе;
- персональная доплата;
- доплата молодому специалисту - специалисту, имеющему высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступившему к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающему на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения возраста трех лет.

2.6. Доплаты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, устанавливаются в абсолютном размере.

2.7. Доплаты суммируются по каждому из оснований.

2.8. Размеры доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам МОУ СОШ № 14 перечислены в приложении 2 настоящего Положения.

Выплаты устанавливаются:

- со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждении государственной и ведомственной наградой.

Выплата доплат за квалификационную категорию и за наличие звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника МОУ СОШ № 14 об установлении ему соответствующей выплаты и

документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, звания «заслуженный», «народный», награждения государственной и ведомственной наградой с учетом сроков, указанных в абзаце 1 настоящего Положения.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, звания «заслуженный», «народный», награждение государственной и ведомственной наградой в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

2.8. Размеры доплат за квалификационную категорию, звания «заслуженный», «народный» приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.9. Размеры доплат за наличие государственных и ведомственных наград приведены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

2.10. Размеры доплат за специфику работы в классе приведены в Приложении N 3 к настоящему положению.

2.11. Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, полугодие, год), в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

2.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.14. У работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ.

2.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.16. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.17. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

3.1. Наименования должностей педагогических работников МОУ СОШ № 14 дифференцируются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.2. Размер доплаты молодому специалисту в соответствии с Профессиональной квалификационной группой должностей педагогических работников составляет:

1 квалификационный уровень – 3 598 рублей;

2 квалификационный уровень – 3 910 рублей;

3 квалификационный уровень – 4 183 рубля;

4 квалификационный уровень – 4 286 рублей.

Доплата начисляется пропорционально установленной нагрузке.

Доплата молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Доплаты, перечисленным в пунктах 2.5 и 3.2 настоящего Положения, начисляются педагогическим работникам МОУ СОШ № 14 с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.4. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемом трудовом

договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

3.4.1. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме – 360 часов год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

3.4.2. Преподавательская (педагогическая) работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которую им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

3.5. Объем учебной нагрузки на учебный год, включая обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, устанавливается тарификационным списком педагогических работников МОУ СОШ №14, который формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МОУ СОШ №14.

3.6. Оплата труда педагогических работников учреждения за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета их заработной платы, исчисленной согласно учебной нагрузке, установленной до начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогическую работу во время каникул, начисление заработной платы за этот период времени не производится.

3.7. Почасовая оплата труда педагогических работников МОУ СОШ №14 применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на лечении в стационаре круглосуточного пребывания, сверх установленной им при тарификации;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой сверх учебной нагрузки по внешнему совместительству.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего 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).

3.8. Оплата труда педагогическому работнику МОУ СОШ №14, который замещает временно отсутствующего учителя, производится за все часы проведенной педагогической работы согласно настоящему положению.

Педагогическому работнику МОУ СОШ №14, который замещает временно отсутствующего учителя свыше двух месяцев, объем учебной нагрузки увеличивается с первого дня замещения путем внесения соответствующих изменений в тарификационный список.

3.9. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении работниками, осуществляющими педагогическую деятельность, ведущими ее помимо основной работы, устанавливается руководителем МОУ СОШ №14.

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

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и доплат, перечисленных в пункте 2.5 настоящего положения, устанавливаются руководителю муниципального образовательного учреждения главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными

показателями деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя МОУ СОШ №14.

4.4. Доплаты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Положением.

Размеры доплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказами МОУ СОШ № 14.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказами по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления" и разделом 6 настоящего Положения.

Условия установления стимулирующих выплат руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются администрацией города Комсомольска-на-Амуре.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МОУ СОШ №14 в зависимости от эффективности деятельности.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются приказами руководителя отдела образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем, устанавливается приказом руководителя отдела образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, заместителем руководителя - приказом по учреждению.

Оплата труда руководителя МОУ СОШ №14, его заместителей за часы педагогической работы в том же учреждении осуществляется в порядке, определенном разделом 3 настоящего Положения.

4.10. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансирования, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников этого муниципального образовательного учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", работникам МОУ СОШ №14 устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части, за разъездной характер работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплачиваются по результатам специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. По окончании срока действия специальной оценки условий труда, а также если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Руководитель должен принимать меры по своевременному проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.3. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

5.3.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5;

5.3.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

5.4.1. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется в процентах от должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер доплаты определяется в процентах от его оклада (должностного оклада).

5.4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

5.4.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов местного времени) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы для целей настоящего положения производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

5.4.5. Работнику учреждения, получающему оклад (должностной оклад), привлекавшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за 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 части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое).

Размеры доплат педагогическим работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

5.5. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда данного работника.

5.6. Решение о введении компенсационных выплат принимается МОУ СОШ № 14 с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников МОУ СОШ №14 к высокой результативности и качеству труда.

6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года N 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику МОУ СОШ №14 с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника, согласно положению о стимулирующих надбавках за качество, эффективность, результативность работы по должностям (Приложение № 7)

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения.

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику в порядке, приведенном в приложении № 5 к настоящему Положению.

6.7. Работникам могут быть выплачены следующие премиальные выплаты по итогам работы: единовременная, ежегодная.

Размер единовременных и ежегодных премий может достигать 100% размера одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Премии работникам начисляются и выплачиваются в случае достижения показателей работы, которые установлены подпунктом 3.2 раздела 3 приложения № 7 к настоящему Положению.

6.8. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя по МОУ СОШ №14 с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом МОУ СОШ №14, с учетом мнения представительного органа работников.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя учреждения.

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МОУ СОШ №14.

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда МОУ СОШ № 14 работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) (без учета доплат по занимаемой должности "Учитель") работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени (имеющим учебную нагрузку менее одной ставки), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (фактической учебной нагрузке, но не более чем по одной ставке).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

7.2. Работнику, отработавшему в учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в МОУ СОШ № 14 не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) (без учета доплат по занимаемой должности "Учитель") по замещаемой должности.

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, проработавшему в МОУ СОШ № 14 не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику учреждения не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

7.5. Работникам учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда МОУ СОШ № 14 на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) (без учета доплат по занимаемой должности "Учитель") работника.

8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу.

8.1. Настоящим положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг).

8.1.1. В муниципальных общеобразовательных учреждениях:

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- методист;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель;
- педагог-организатор;
- старший вожатый;
- социальный педагог;
- тьютор;
- тренер-преподаватель;
- инструктор по физической культуре;
- библиотекарь;
- заместитель директора (по учебной, научно-методической, воспитательной работе);
- руководитель (заведующий) структурного подразделения.

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ
ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ МОУ СОШ № 14**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), финансирование оплаты труда которых производится за счет средств краевого бюджета, руб. с 24.02.2026	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), финансирование оплаты труда которых производится за счет средств бюджета города Комсомольска- на-Амуре, руб. с 24.02.2026
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05 мая 2008 г. N 216н		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8337	5
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	8 601	9 415
1.2.2.	2 квалификационный уровень	8 873	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.3.1.	1 квалификационный уровень (старшая вожатая)	12 852	
1.3.2.	2 квалификационный уровень (социальный педагог, педагог дополнительного образования)	13 963	
1.3.3.	3 квалификационный уровень (педагог-психолог, воспитатель)	14 939	
1.3.4.	4 квалификационный уровень (учитель, преподаватель ОБЖ)	15 309	

1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.4.1.	1 квалификационный уровень	13 228	
1.4.2.	2 квалификационный уровень	13 802	
1.4.3.	3 квалификационный уровень	14 377	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 31 августа 2007 г. N 570		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	7 529	
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	8 601	
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)	9 680	
2.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	11 292	
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 мая 2008 г. N 247н		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень (секретарь-машинистка)	6 462	
3.1.2.	2 квалификационный уровень	7 030	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	8 430	
3.2.2.	2 квалификационный уровень (лаборант)	9 274	10 152
3.2.3.	3 квалификационный уровень	10 116	11 073
3.2.4.	4 квалификационный уровень	10 396	
3.2.5.	5 квалификационный уровень	10 680	
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		

3.3.1.	1 квалификационный уровень (бухгалтер, специалист по кадрам)	9 839	
3.3.2.	2 квалификационный уровень	10 116	
3.3.3.	3 квалификационный уровень	10 396	
3.3.4.	4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер)	10 680	
3.3.5.	5 квалификационный уровень	11 806	
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
3.4.1.	1 квалификационный уровень	12 365	
3.4.2.	2 квалификационный уровень	12 905	
3.4.3.	3 квалификационный уровень	13 442	
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 мая 2008 г. N 248н		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
4.1.1.	1 квалификационный уровень (дворник, уборщик служебных помещений, сторож, РТР 1-3 разряд, гардеробщик, вахтер, мойщик посуды, кладовщик) 1 квалификационный уровень (электрик, плотник)	6 109	6 686
4.1.2.	2 квалификационный уровень	6 746	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
4.2.1.	1 квалификационный уровень	6 890	7 544
4.2.2.	2 квалификационный уровень	7 916	
4.2.3.	3 квалификационный уровень	8 650	
4.2.4.	4 квалификационный уровень	11 050	12 095
6.	Должности педагогических работников, не включенные в "Профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников"		
6.1.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 309	
7.	Профессиональный стандарт "Специалист в сфере закупок", утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 года N 625н (должности служащих, не включенные в "Профессиональную квалификационную группу общепрофессиональные должности служащих третьего уровня")		
7.1	специалист по закупкам	9 839	

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, УЧЕНУЮ
СТЕПЕНЬ, ЗВАНИЯ «ЗАСЛУЖЕННЫЙ», «НАРОДНЫЙ» В РУБЛЯХ**

№ п/ п	Показатели категории	Педагогические работники			
		1 квалификацион ный уровень (вожатая)	2 квалификацион ный уровень (ПДО, соц.педагог)	3 квалификацион ный уровень (психолог)	4 квалификацион ный уровень (учитель)
1	Наличие высшей квалификацион ной категории	7 711	8 378	8 963	9 185
2	Наличие первой квалификацион ной категории	1 542	1 676	1 793	1 837
3	Наличие учёной степени кандидата наук	1 028	1 117	1 195	1 225
4	Наличие учёной степени доктора наук	2 056	2 234	2 390	2 449
	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующ их у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	2 056	2 234	2 390	2 449
Руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер					

6	Наличие высшей квалификационной категории	Фиксированное значение доплаты по состоянию на 31 декабря 2025 года. Для вновь принятых сотрудников размер доплаты устанавливается в фиксированном значении от установленного оклада по соответствующей должности 2025 года
7	Наличие первой квалификационной категории	
8	Наличие ученой степени кандидата	
9	Наличие ученой степени доктора наук	
10	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профиля учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ КЛАССАХ, ГРУППАХ В РУБЛЯХ

N п/п	Показатели специфики работы	Педагогические работники			
		1 квалифика ционный уровень	2 квалифика ционный уровень	3 квалифика ционный уровень	4 квалифика ционный уровень
1	2	3	4	5	6
1.	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность: - педагогическим работникам* - другим работникам*	2 056	2 234	2 390	2 449
		Фиксированное значение установленного коэффициента по состоянию на 31 декабря 2025. Для вновь принятых сотрудников размер доплаты устанавливается в фиксированном значении от установленного оклада по соответствующей должности 20205 года			
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	2 056	2 234	2 390	2 449

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, НО НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ, В РУБЛЯХ

№ п/п	Работы, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с образовательным процессом	Размер доплат
1.	За проверку письменных работ	
1.1.	1 группа сложности: русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1-4 классы начального образования (русский язык, математика, математические представления, окружающий мир, окружающий и природный мир, окружающий и социальный мир, человек, мир природы и человека, литературное чтение, речевая практика, речь и альтернативная коммуникация)	1 837
1.2.	2 группа сложности: история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, астрономия	1 225
1.3.	3 группа сложности: право, экономика, труд	612
1.4.	4 группа: предметы, не отнесенные к 1, 2, 3 группам сложности	367
1.5.	При делении классов на подгруппы	612
2.	За заведование:	
2.1.	Спортзалом, предметными кабинетами, лабораториями, кабинетами начальных классов, классами хореографии (танцевальными классами), школьным музеем	1 837
2.2.	Кабинетом информатики, информационных технологий, мастерской	2 449
2.3.	Теплицей, бассейном	3 062
3.	За руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)	2 449
4.	За выполнение работы, связанной с методической или наставнической деятельностью	
4.1.	При наличии квалификационной категории «педагог-наставник»	3 674
4.2.	При наличии квалификационной категории «педагог-методист»	2 390

Примечание:

1. Размер доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом, перечисленных в пункте 1 настоящего Приложения, указан за ставку и исчисляется педагогическим работникам учреждения пропорционально установленной учебной нагрузке по предмету.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты работникам МОУ СОШ № 14 ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования.

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала, в том числе главным бухгалтерам, при стаже непрерывной работы в размерах, установленных на 31 декабря 2025 года;

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Выплаты за счет средств краевого бюджета, рублей			
		До 2 лет	От 2 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 лет и выше
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н				
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.2.1.	1 квалификационный уровень	1 542	2 056	2 570	3 598
1.2.2.	2 квалификационный уровень	1 676	2 234	2 793	3 910
1.2.3.	3 квалификационный уровень	1 793	2 390	2 988	4 183
1.2.4.	4 квалификационный уровень (кроме учителей I-IV классов)	1 837	2 449	3 062	4 286
1.3.	Должности педагогических работников, не включенные в профессиональную группу «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников»				

1.3.1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	919	1 225	1 531	2 143
--------	--	-----	-------	-------	-------

1.2.3 Учителям I-IV классов при стаже непрерывной работы:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Выплаты за счет краевого бюджета, рублей	
		До 5 лет	Свыше 5 лет
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н		
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.2.1.	4 квалификационный уровень	2 449	4 286

1.2.4. Другим работникам при стаже непрерывной работы, оплата труда которых осуществляется за счет средств краевого бюджета:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Выплаты за счет краевого бюджета, рублей			
		До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 лет и выше
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н				
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	794	1 191	1 588	2 382
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1.2.1.	1 квалификационный уровень	819	1 229	1 638	2 457
1.2.2.	2 квалификационный уровень	845	1 268	1 690	2 535
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1.3.1.	1 квалификационный уровень	1 260	1 890	2 520	3 779
1.3.2.	2 квалификационный уровень	1 315	1 972	2 629	3 944
1.3.3.	3 квалификационный уровень	1 469	2 054	2 738	4 108
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570				
2.3.	Профессиональная квалификационная группа	922	1 383	1 844	2 766

	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)				
4.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н				
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»				
4.1.1.	1 квалификационный уровень	615	923	1 231	1 846
4.1.2.	2 квалификационный уровень	670	1 004	1 339	2 009
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»				
4.2.1.	1 квалификационный уровень	803	1 204	1 606	2 409
4.2.2.	2 квалификационный уровень	883	1 325	1 766	2 650
4.2.3.	3 квалификационный уровень	963	1 445	1 927	2 890
4.2.4.	4 квалификационный уровень	990	1 485	1 980	2 970
4.2.5.	5 квалификационный уровень	1 017	1 526	2 034	3 051
4.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»				
4.3.1.	1 квалификационный уровень	937	1 406	1 874	2 811
4.3.2.	2 квалификационный уровень	963	1 445	1 927	2 890
4.3.3.	3 квалификационный уровень	990	1 485	1 980	2 970
4.3.4.	4 квалификационный уровень	1 017	1 526	2 034	3 051
4.3.5.	5 квалификационный уровень	1 124	1 687	2 249	3 373
4.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих четвертого уровня»				
4.4.1.	1 квалификационный уровень	1 178	1 766	2 355	3 533
4.4.2.	2 квалификационный уровень	1 229	1 844	2 458	3 687
4.4.3.	3 квалификационный уровень	1 280	1 920	2 560	3 841
5.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н				
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»				
5.1.1.	1 квалификационный уровень	582	873	1 164	1 745
5.1.2.	2 квалификационный уровень	643	964	1 285	1 928
5.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»				
5.2.1.	1 квалификационный уровень	656	984	1 312	1 969
5.2.2.	2 квалификационный уровень	754	1 131	1 508	2 262

5.2.3.	3 квалификационный уровень	824	1 236	1 648	2 471
5.2.4	4 квалификационный уровень	1 052	1 579	2 105	3 157
6.	Профессиональные стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н (должности служащих, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»)				
6.1.	Специалист по закупкам	937	1 406	1 874	2 811

1.2.5. Другим работникам при стаже непрерывной работы, оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета города Комсомольска-на-Амуре

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Выплаты за счет местного бюджета, рублей			
		До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 лет и выше
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н				
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1.2.1.	1 квалификационный уровень	897	1 345	1 793	2 690
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н				
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
2.1.1.	2 квалификационный уровень	967	1 450	1 934	2 901
2.1.2.	3 квалификационный уровень	1 055	1 582	2 109	3 164
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н				
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
3.1.1.	1 квалификационный уровень	637	955	1 274	1 910
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго				

	уровня»				
3.2.1.	1 квалификационный уровень	719	1 078	1 437	2 156
3.2.2.	4 квалификационный уровень	1 152	1 728	2 304	3 456

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

- Муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр» г. Комсомольска-на-Амуре».

Педагогическим работникам так же засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности), при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность;

- время обучения в организациях высшего образования на дневной форме обучения, при условии, что обучению непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность по основному месту работы.

В непрерывный стаж так же засчитывается:

- учителям информатики, черчения, технологии – время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях по специальности, соответствующей профилю преподаваемого предмета.

- педагогам дополнительного образования – время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (в том числе в сфере культуры) по специальности, соответствующей профилю дополнительного образования.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по инициативе работника после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;
- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- со дня увольнения в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений образования, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (за исключением увольнения из учреждений образования г. Комсомольска-на-Амуре);
- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;
- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;
- при поступлении на работу в учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения, сокращения численности или штата работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности

перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования:

- лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию;
- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;
- после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 года № 255, утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990г. № 3;
- при расторжении трудового договора с работником, имеющим ребёнка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 16 лет, при условии поступления его на работу до достижения ребёнком указанного возраста.

2.4. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

2.5. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.7. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном образовательном учреждении на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем учреждения по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка, за исключением исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада руководителя.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в отпуске (в том числе в отпуске по уходу за ребенком), а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОГО ЗВАНИЯ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ВЕДОМСТВЕННЫХ НАГРАД, В РУБЛЯХ

№ п/ п	Показатели категории	Руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер	Педагогические работники			
			1 квалифика ционный уровень (вожатая)	2 квалифика ционный уровень (ПДО, соц.педагог)	3 квалифика ционный уровень (психолог)	4 квалифика ционный уровень (учитель)
1	Наличие ученого звания «доцент»	Фиксированное значение доплаты по состоянию на 31 декабря 2025 года. Для вновь принятых сотрудников размер доплаты устанавливается в фиксированном значении от установленного оклада по соответствующе й должности 2025 года	1028	1117	1195	1225
2	Наличие ученого звания «профессор»		2056	2234	2390	2449
3	При наличии: - государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный») - ведомственной награды		2056	2234	2390	2449
			1028	1117	1195	1225

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

1. Заместитель директора по УВР, ВР

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получен ия выплат ы	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодич- ность	Размер выплат ы
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования		Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации	1 раз по итогам проверки	до 5%
2	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг начального общего, среднего общего, полного общего и дополнительного образования		98% и выше по результатам внутришкольного мониторинга		до 5%
3	Информационная открытость		Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность	По итогам проверки	до 5%
			Наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, его актуальность	По итогам проверки	до 5%
			Своевременность заполнения муниципальных, региональных и федеральных мониторингов	По итогам контроля	до 5%
4	Реализация мероприятий по		Положительная динамика (досрочное снятие с учёта	По итогам полугодия	до 5%

	профилактике правонарушений у несовершеннолетних		и отсутствие роста преступлений)		
			100% занятость несовершеннолетних группы риска, участвующих в программах и проектах, реализуемых в общеобразовательных организациях		до 5%
5	Реализация проектов (образовательных, социокультурных и др.)		Количество проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика	По результатам участия	до 50%
6	Кадровое обеспечение образовательного процесса	60% и более	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую категорию по курируемым предметным областям	По итогам учебного года	до 30%
7	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми		Призовые места во Всероссийской олимпиаде муниципального, регионального, всероссийского уровня; наличие победителей и призёров муниципальной олимпиады младших школьников		до 15%
			Призовые места в очных конкурсах		до 15%
		Положительная динамика по количеству призовых мест	Высокий уровень организации различных форм внеклассной и внешкольной работы, организация работы с одаренными детьми, организация олимпиадного движения		до 20%
8	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		Доля обучающихся, охваченных горячим питанием 90% и более		до 50%
9	Организация физкультурно-оздоровительной и	Не менее 50% от общего	Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в	1 раз в полугодие	до 5%

	спортивной работы	количество учащихся	физкультурных и спортивных мероприятиях различного уровня		
			Наличие призовых мест по итогам проведения спартакиад	1 раз в год	до 10%
10	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		Высокий уровень организации обучения детей по индивидуальным учебным планам	1 раз в полугодие	до 5%
11	Организация безопасности школы		За высокий уровень обеспечения безопасности учреждения		До 50%
12	Своевременное информирование руководителя МОУ СОШ № 14, УМВД России по Хабаровскому краю, УФСБ России по Хабаровскому краю о происшествиях (в том числе потенциально возможных) с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявленных случаях детской безнадзорности, правонарушений и иных антиобщественных действий, совершенных обучающимися и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися			До 10%
13	Динамика индивидуальных		Доля обучающихся по учебным программам,	По итогам года	до 5%

	образовательных результатов		подлежащих итоговой аттестации 50% и выше		
			Положительная динамика качества знаний по итогам обучения	По итогам полугодия	до 5%
Максимальный %					300%

2. Заместитель директора по АХР

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в % к должн. окладу	Период действия
1.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 15	1 раз в месяц
2.	Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 15	1 раз в месяц
3.	Высокое качество организации ремонтных работ	До 50	1 раз в месяц
4.	Своевременное и качественное выполнение предписаний различных организаций	До 15	1 раз в месяц
5.	Высокую результативность организации работы по экономии коммунальных услуг	До 20	1 раз в месяц
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 10	1 раз в месяц
7.	Высокое качество перспективного планирования по обеспечению школы материальными запасами	До 15	1 раз в месяц
8.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	До 20	1 раз в месяц
9.	Высокий уровень организации и проведения работ по утеплению школы, расчистку снега в период чрезвычайных ситуаций	До 50	По факту
Максимальный %			210%

3. Главный бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в % к должн. окладу	Основание
1	Эффективность профессиональной деятельности		
1.1	Эффективное использование и применение на практике специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа	До 25	По приказу директора
1.2	Эффективное обеспечение целевого использования бюджетных средств	До 15	По приказу директора
1.3	Эффективное участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения	До 15	По приказу директора
2	Результативность профессиональной деятельности		
2.1	Высокий уровень анализа дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	До 15	По приказу директора
2.2	Высокий уровень подготовки экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологии для проведения экономических расчетов	До 15	По приказу директора
2.3	Высокий уровень ведения документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	До 25	По приказу директора
2.4	Высокий уровень предоставления отчетности в различные инстанции	До 35	По приказу директора
2.5	Высокий уровень аналитической деятельности по привлечению внебюджетных средств для развития материально-технической базы учреждения, составление и анализ выполнения смет по внебюджетным средствам	До 25	По приказу директора
2.6	Высокий уровень ведения документации по организации работы оздоровительных лагерей, трудовых объединений в каникулярное время	До 25	По приказу директора
2.7	Высокий уровень обслуживания компьютерной техники, своевременное обновление программ	До 35	По приказу директора
2.8	Эффективное исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов); работа в составе комиссии	До 15	По приказу директора
Максимальный %			270%

4. Руководитель методического объединения:

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Оценка в % к должн. окладу	Предоставляемые документы	Период действия
1	Организация деятельности методического объединения на высоком уровне	анализ деятельности и планирование работы на текущий год	До 15	наличие анализа и плана работы на текущий год	1 раз в год, в течение года
2	Проведение мероприятий в деятельности МО для обеспечения качественного образовательного процесса в соответствии с учебными планами и программами.	ведется работа	До 10	результаты мониторинга, диагностик	1 раз в четверть, в течение четверти
3	Проведение на высоком уровне мероприятий (семинаров, мастер-классов, творческих отчетов) с заинтересованными учреждениями и организациями по подготовке кадров.	согласно уровню:	До 10	официальное подтверждение участников	1 раз в четверть, в течение четверти
		школа	До 20		
		округ, город	До 30		
4	Организация участия членов МО в творческой, исследовательской деятельности школы, ведение экспериментальной работы (круглых столов, мастер-классов, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов).	члены МО: активно участвуют в реализации инновационных проектов школы	До 10	отчет руководителя МО	1 раз в полугодие, в течение полугодия
		являются авторами инновационного проекта школы	До 20		
	Максимальный %:		115%		

5. Педагогический персонал

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Документальное подтверждение (дипломы, приказы и т.д.)	Наличие призовых мест	По факту	до 15%
2	Результаты участия учеников во Всероссийской олимпиаде учащихся, предметных олимпиадах	Наличие призовых мест	Очное участие; Заочное участие в инновационных конкурсах		до 20%
			Доля обучающихся – победителей и призёров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальном, краевом, федеральном, международном уровнях		до 25%
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	30% родителей и выше	Высокий уровень вовлечения родителей в организацию общешкольных мероприятий	По итогам полугодия	до 10%
4	Участие в коллективных педагогических проектах	муниципальный, региональный, всероссийский уровни	Наличие призовых мест по достижению результатов		до 10%
5	Организация внеклассной работы по спортивно-оздоровительному и экологическому и художественно-эстетическому направлениям	Высокий уровень	Участие обучающихся в муниципальных, региональных и всероссийских спортивных мероприятиях		до 15%
		Высокий уровень	Организация работы специальной медицинской группы (СМГ)	1 раз в месяц	до 20%

		Высокий уровень (получение призовых мест)	Работа на пришкольном участке и работа по экологическому направлению		до 25%
		Высокий уровень	Участие в мероприятиях художественно- эстетического направления		до 15%
6	Руководство школьным спортивным клубом (ШСК)	1 место	Результативность участия в муниципальных, региональных, всероссийских спартакиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях среди ШСК	По факту	20%
		2 место			15%
		3 место			10%
		10% от кол-ва обучающихся	Количество обучающихся, приступивших и выполнивших нормативы ФФСР «Готов к труду и обороне»	По факту	10%
		20% от кол-ва обучающихся			15%
		30% от кол-ва обучающихся			20%
		30% от кол-ва обучающихся	Организация и проведение массовых общешкольных конкурсных мероприятий, Дней спорта, Дней здоровья, спортивных праздников, приуроченных к знаменательным датам, общественно- значимым спортивным событиям, проведенных.	По факту	10%
		50% от кол-ва обучающихся			15%
		70% от кол-ва обучающихся			20%
		100% от кол-ва обучающихся			25%
			Участие руководителя ШСК в методической работе муниципального уровня: проведение мастер-классов и семинаров, обобщение опыта работы	По факту	10%

7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Досрочное снятие с учёта	Эффективная работа классного руководителя с учащимися, состоящими на учёте в отделах полиции	1 раз в полугодие	до 10%
		Отсутствие преступлений и правонарушений	Эффективность реализации совместных с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних мероприятий по предупреждению социального неблагополучия несовершеннолетних	1 раз в полугодие	до 10%
8	Своевременное информирование руководителя МОУ СОШ № 14, УМВД России по Хабаровскому краю, УФСБ России по Хабаровскому краю о происшествиях (в том числе потенциально возможных) с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявленных случаях детской безнадзорности, правонарушений и иных антиобщественных действий, совершенных обучающимися и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися			До 10%

	родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся				
9	Высокий уровень организации работы школьного научного общества				до 20%
10	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Школьный, окружной, краевой уровни	Внедрение опыта работы педагога		до 10%
		Высокий уровень	Проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов и т.д.		до 15%
		Высокий уровень на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, педагогических чтениях и других мероприятиях		15%
11	Организация профориентационной работы	Высокий уровень			до 30%
12	Работа координатора по организации школьного горячего питания	Высокий уровень			до 30%
13	Использование информационно-коммуникационных технологий	Высокий уровень	Ведение сайта школы		до 15%
			Обслуживание компьютерной техники		до 15%
			Работа сетевых организаторов в проекте «Дневник.ru»		до 15%
			Ведение индивидуального учительского блога, электронного портфолио класса		до 15%
14	Организация общественно-	Высокий уровень			до 50%

	полезного труда				
Максимальный %					635%

6. Педагоги Дополнительного Образования:

№	Показатели	Индикатор	Оценка в % к должн. окладу	Предоставляемые документы	Период действия
1	Увеличение числа школьников, занимающихся в кружках, секциях, студиях, клубах и др.	численный состав кружка, секции, клуба и др.: а) рост	До 15	журнал педагога	1 раз в четверть, в течение четверти
2	Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учётом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности	наличие программы	До 20	программа дополнительного образования	1 раз в полугодие, в течение полугодия
3	Рост количества участников конкурсов, смотров, фестивалей	рост	До 10	аналитическая справка зам. директора по УВР	1 раз в четверть, в течение четверти
4	Наличие призёров в конкурсах разных уровней	согласно уровню: округ	До 15	копии дипломов, свидетельств	1 раз в год, в течение года
		город	До 20		
		край	До 30		
5	Организация конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями (проведение концертов, КТД, выездных мероприятий)	проведение совместных мероприятий: на уровне школы	До 10	подтверждающий документ	1 раз в полугодие, в течение полугодия
		на уровне города	До 20		
6	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	наличие	До 15	благодарности отделов образования, приказы по школе, публикации в	1 раз в четверть, в течение четверти

				СМИ	
7	Участие в профессиональных конкурсах	согласно уровню: школьный	До 15	официальное подтверждение участника	1 раз в четверть, по факту участия
		муниципальный	До 20		
		региональный	До 30		
8	Участие в методической работе (мастер-классы, конференции, семинары, круглые столы, педсоветы)	согласно уровню: школа	До 10	официальное подтверждение участника	1 раз в четверть, в течение четверти
		город	До 15		
		край	До 30		
		активно посещает открытые уроки, семинары, мастер-классы	До 10		
	Максимальный %		285%		

7. Преподаватель-организатор ОБЗР:

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодич- ность	Размер выплаты
1	Высокий уровень реализации дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Документальное подтверждение (дипломы, приказы и т.д.)	Наличие призовых мест	По факту	до 10%
2	Высокий уровень участия учеников во Всероссийской олимпиаде учащихся, предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Наличие призовых мест	Очное участие; Заочное участие в инновационных конкурсах		до 10%
			Доля обучающихся – победителей и призёров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальном, краевом, федеральном, международном уровнях		до 10%
3	Высокий уровень участия в коллективных педагогических проектах, конкурсах	муниципальный, региональный, всероссийский уровни	Наличие призовых мест по достижению результатов		до 10%
4	Высокий уровень организации внеклассной работы по военно-спортивному направлению	Высокий уровень	Участие обучающихся в муниципальных, региональных и всероссийских военно-спортивных мероприятиях		до 15%
5	Своевременное информирование руководителя МОУ СОШ №	Отсутствие случаев сокрытия			

	14, УМВД России по Хабаровскому краю, УФСБ России по Хабаровскому краю о происшествиях (в том числе потенциально возможных) с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявленных случаях детской безнадзорности, правонарушений и иных антиобщественных действий, совершенных обучающимися и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	происшествия с обучающимися			
5	Высокий уровень методической и инновационной деятельности педагогического работника	городской, красной уровни	Внедрение опыта работы педагога		до 10%
		Высокий уровень	Проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов и т.д.		до 10%
		Высокий уровень на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, педагогических чтениях и других мероприятиях		до 15%
6	Использование информационно-коммуникационных технологий	Высокий уровень	Ведение сайта школы		до 15%
			Обслуживание компьютерной техники		до 10%
			Работа сетевых		до 10%

			организаторов в проекте «Дневник.ru»		
			Ведение индивидуального учительского блога, электронного портфолио класса		до 10%
7	Организация общественно-полезного труда	Высокий уровень			до 50%
8	Качественное и своевременное обучение личного состава школы ГО, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.				до 15%
9	Организация на высоком уровне объектовых тренировок по технике безопасности, антитеррористической безопасности, пожарной безопасности				до 15%
10	Взаимодействие на высоком уровне с внешними организациями (военкомат, клубы, воинские части и др.)			1 раз в полугодие, в течение полугодия	до 15%
11	Участие в военно-спортивных сборах, конкурсах, смотрах	активное участие		1 раз в полугодие, в течение полугодия	до 15%
		наличие призовых мест			до 20%
12	Высокий уровень организации работы с допризывной молодёжью			1 раз в год, в течение года	До 20
13	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, улучшение внешнего вида кабинетов, служебных и подсобных			1 раз в полугодие	До 30

	помещений и пр.				
Максимальный %					315%

8. Социальный педагог:

№	Показатели	Индикатор	Оценка в % к должн. окладу	Предоставляемые документы	Период действия
1	Высокий уровень социально-психологического сопровождения программы развития образовательного учреждения	систематическое проведение диагностической работы	До 10	результаты диагностик и их анализ, аналитические справки	1 раз в полугодие, в течение полугодия
		организация консультационной и просветительской работы на основе результатов диагностик	До 10		
		формирование рекомендаций	До 10		
2	Высокий уровень участия в инновационной деятельности, методической работе, ведение исследовательской деятельности, обобщение и распространение опыта работы	город	До 15	официальное подтверждение материалы портфолио	1 раз в полугодие, в течение полугодия
		край	До 20		
3	Высокий уровень организации участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах	округ, город	До 15	копии дипломов, свидетельств	1 раз в год, в течение года
		край	До 20		
4	Высокий уровень представления опыта работы	город	До 15		1 раз в четверть, в течение четверти
5	Работа с детьми целевой группы	Включение детей группы риска в обществ.-полезную и социал.-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой самореализации	До 10		По факту
		Организация занятости социально неблагополучных детей, в каникулярное и свободное от учебы время (100%)	До 10		

		Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания)	До 10		
6	Высокий уровень организации работы с родителями	Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения случаев жестокого обращения с ребенком (отсутствие таких случаев)	До 10		По факту
		Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребенка в его ближайшем окружении (родственники, друзья, специалисты)	До 10		
7	Эффективность взаимодействия специалистами различных ведомств и служб	Инициирование принятия решения по выводу ребенка из соц.опасного положения. Установление партнерских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита и др.), совместное определение полномочий, возможностей и зон ответственности сторон	До 10		
		Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и т.д.)	До 10		
8	Своевременное информирование руководителя МОУ СОШ № 14, УМВД России по Хабаровскому краю, УФСБ России по Хабаровскому краю о происшествиях (в том числе потенциально возможных) с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявленных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	До 10%		

случаях детской безнадзорности, правонарушений и иных антиобщественных действий, совершенных обучающимися и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся				
Максимальный %				185%

9. Педагог-психолог:

№	Показатели	Индикатор	Оценка в % к должн. окладу	Предоста- вля-емые документ ы	Период действия
1	Высокий уровень социально-психологического сопровождения программы развития образовательного учреждения	систематическое проведение диагностической работы	До 10	результат ы диагности к и их анализ, аналитиче ские справки	1 раз в полугодие, в течение полугодия
		организация консультационной и просветительской работы на основе результатов диагностик	До 10		
		формирование рекомендаций	До 10		
2	Участие на высоком уровне в инновационной деятельности, методической работе, ведение экспериментальной исследовательской деятельности, обобщение и распространение опыта работы	город	До 15	официальное подтверждение материалы портфолио	1 раз в полугодие, в течение полугодия
		край	До 20		
3	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах	округ, город	До 15	копии дипломов, свидетельств	1 раз в год, в течение года
		край	До 20		
4	Участие в методической работе	выступления на заседаниях педагогического совета, методических объединений, творческих групп	До 10	план работы, результаты тестирования	1 раз в четверть, в течение четверти
		положительная динамика тестирования педагогов	До 10		
5	Работа с детьми целевой группы	Включение обучающихся с ОВЗ в обществ.-полезную и социал.-значимую деятельность, применение различных способов для их творческой самореализации	До 10		По факту
		Организация дополнительной занятости социально	До 10		

		неблагополучных детей, в каникулярное и свободное от учебы время			
		Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания)	До 10		
6	Осуществление на высоком уровне социально-психологического сопровождения предпрофильного и профильного обучения	индивидуальное и групповое консультирование организация профориентационной работы с учащимися	До 10	журнал консультаций, наличие рекомендаций	1 раз в полугодие, в течение полугодия
		разработка индивидуальных рекомендаций	До 15		
7	Организация работы по профориентации учащихся		До 30		Приказ директора
8	Высокий уровень работы с родителями (законными представителями) обучающихся	консультирование по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся; составление психолого-педагогических заключений и др.	До 15		По факту
9	Своевременное информирование руководителя МОУ СОШ № 14, УМВД России по Хабаровскому краю, УФСБ России по Хабаровскому краю о происшествиях (в том числе потенциально возможных) с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявленных случаях детской безнадзорности, правонарушений и иных антиобщественных действий, совершенных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	До 10%		

обучающимися и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся				
Максимальный %				220%

10. Бухгалтер:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в % к должн. окладу	Основание
1	Эффективность профессиональной деятельности		
1.1	Эффективное использование и применение на практике специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа	До 30	По приказу директора
1.2	Эффективное обеспечение целевого использования бюджетных средств	До 15	По приказу директора
1.3	Эффективное участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения	До 25	По приказу директора
2	Результативность профессиональной деятельности		
2.1	Высокий уровень анализа дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	До 40	По приказу директора
2.2	Высокий уровень подготовки экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологии для проведения экономических расчетов	До 35	По приказу директора
2.3	Высокий уровень ведения документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	До 30	По приказу директора
2.4	Высокий уровень предоставления отчетности в различные инстанции	До 30	По приказу директора
2.5	Высокий уровень аналитической деятельности по привлечению внебюджетных средств для развития материально-технической базы учреждения, составление и анализ выполнения смет по внебюджетным средствам	До 30	По приказу директора
2.6	Высокий уровень ведения документации по организации работы оздоровительных лагерей, трудовых объединений в каникулярное время	До 50	По приказу директора
2.7	Высокий уровень обслуживания компьютерной техники, своевременное обновление программ	До 40	По приказу директора
2.8	Эффективное исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов); работа в составе комиссии	До 50	По приказу директора
Максимальный %			405%

11. Библиотекарь:

№	Показатели	Индикатор	Оценка в % к должн. окладу	Предоставляемые документы	Период действия
1	Обеспеченность комплектом учебников федерального перечня, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося.	от 90% до 100%	До 30	отчеты заведующей библиотекой, классных руководителей	1 раз в полугодие, в течение полугодия
4	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, оформление тематических выставок, организация изучения читательского спроса.	рост числа читателей	До 10	анализ охвата учащихся	1 раз в полугодие, в течение полугодия
5	Наличие, укомплектованность и сохранность медиатеки, организация работы по укреплению фонда.	наличие медиатеки и ее сохранность	До 10	каталог медиатеки	1 раз в полугодие, в течение полугодия
		расширение фонда медиатеки	До 20		
6	Создание условий использования имеющихся ЦОРов, ЭУИ как для учителей, так и учащихся.	используется только учителями	До 10	журнал регистрации	1 раз в четверть, в течение четверти
		используется учителями и учащимися	До 20		
7	Использование возможностей Интернет для пополнения фонда библиотеки, оперативного поиска информации по заявкам учащихся и педагогов.	используют	До 10	журнал регистрации	1 раз в полугодие, в течение полугодия
8	Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей, использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда.	работают в программе	До 10	журнал посещений программы	1 раз в полугодие, в течение полугодия
9	Участие в общешкольных и муниципальных	согласно уровню: школа	До 10	официальное подтверждение	1 раз в полугодие, в течение

	мероприятиях со школьными и библиотечными работниками.	город	До 10		полугодия
		край	До 15		
10	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах.	согласно уровню: округ	До 10	копии дипломов, свидетельств	1 раз в год, в течение года
		город	До 15		
		край	До 20		
Максимальный %					200%

12. Секретарь-машинистка:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1. Высокий уровень ведения документации, использования баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации				до 50%
2. За ведение документации и осуществление работы по обеспечению техники безопасности и охраны труда	Приказ директора			До 50%
3. Подготовка и своевременная передача в архив дел, подлежащих постоянному и длительному хранению	Приказ директора			До 100%
4. Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих органов	Акт проверки		1 раз после проведения проверки	до 50%
5. Своевременное и качественное предоставление отчётов в вышестоящие организации			1 раз в месяц	до 50%
6. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Приказ директора		По факту выполнения	до 50%
Максимальный %				350%

13. Специалист по кадрам:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1. Высокий уровень ведения документации, использования баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации				до 50%
2. За ведение документации и осуществление работы по обеспечению техники безопасности и охраны труда	Приказ директора			до 50%
3. Подготовка и своевременная передача в архив дел, подлежащих постоянному и длительному хранению	Приказ директора			до 40%
4. Высокий уровень организации периодических медицинских осмотров	Приказ директора	Своевременное заключение договоров с медицинскими организациями, составление списка работников, подлежащих мед.осмотру	1 раз в год	до 50%
		информирование сотрудников о сроках и правилах прохождения медосмотров, обеспечение их всеми необходимыми документами	1 раз в год	до 50%
5. Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих органов	Акт проверки		1 раз после проведения проверки	до 50%
6. Своевременное и качественное предоставление отчётов в вышестоящие организации			1 раз в месяц	до 50%

7. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Приказ директора		По факту выполнения	до 50%
Максимальный %				390%

**14.Лаборант, слесарь-сантехник, плотник, электрик, уборщик
служебных помещений, сторож, дворник, вахтер, гардеробщик:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1. Своевременное выполнение заявок на высоком уровне	данные внутришкольного мониторинга	Отсутствие повторных заявок на данный объект	1 раз в месяц	до 40%
2. Обеспечение качественной уборки закреплённой территории (в соответствии с санитарными, противопожарными и др. нормами)	данные внутришкольного мониторинга, отчет заместителя директора по АХЧ	В летнее время: покос травы 1 раз в 10 дней	1 раз в месяц	до 40%
		В зимнее время: своевременная очистка крыльца отмошков, пожарных выходов от снега и льда	1 раз в месяц	до 40%
		Отсутствие устных замечаний (обоснованных жалоб) и докладных записок со стороны работников и администрации	1 раз в месяц	до 40%
		Проведение генеральных уборок	По итогам проведения	до 40%
3. Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, служебных и подсобных помещений и пр.	данные внутришкольного мониторинга			до 40%
4. За организацию ремонтных работ, работ по утеплению школы, расчистку снега в период чрезвычайных ситуаций	отчет заместителя директора по АХЧ			до 250%

5. Поддержание в рабочем состоянии оборудования без привлечения посторонних специалистов		100%		до 35%
		90 – 99%		до 20%
6. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	отчет заместителя директора по АХЧ			до 40%
Максимальный %				585%

Стимулирующие выплаты работникам учреждений не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

Стимулирующие выплаты работникам учреждений могут уменьшаться или отменяются полностью:

- при невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- при нарушении финансовой и налоговой дисциплины, наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года), невыполнении плана по привлечению внебюджетных средств (за год);
- при отрицательной оценке деятельности учреждения;
- при нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- при нарушении трудовой, исполнительской дисциплины, наличии дисциплинарного взыскания;
 - при несвоевременном, некачественном предоставлении отчетов;
- при невыполнении поручений руководителя и заместителей учреждения.

Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы по представлению его заместителей (докладная записка заместителя директора, объяснительная записка работника школы).

3. Премияльные выплаты по итогам работы

3.1. При наличии свободных средств и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда сотрудникам учреждения выплачиваются премии по итогам года, квартала, месяца.

3.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться педагогическим работникам и другим работникам:

- за результативное участие в мероприятиях городского и регионального уровня, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений учащихся (призеры и победители олимпиад, конкурсов и т.д.);
- за проведение мероприятий на высоком профессиональном уровне;

- за стремление к освоению и применению новых педагогических технологий;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3.3. Основания премирования работников школы (показатели премирования):

- заместители директора, руководители МО: высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, участия в национальных проектах, конкурсах, качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.), личный вклад в обеспечение, эффективности образовательного процесса, качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации, за участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
 - заместитель директора по АХР: высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ, высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году, личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, обеспечение на высоком уровне выполнения требований пожарной и электробезопасности, требований Роспотребнадзора;
 - педагогические работники: за участие в подготовке учреждения и кабинетов к новому учебному году, снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, за высокий уровень работы оздоровительных лагерей, трудовых объединений в каникулярное время, высокую результативность проведения городских, общешкольных мероприятий, санитарно-эстетическое состояние учебного кабинета, работу по развитию учебно-материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
 - главный бухгалтер, бухгалтер: высокий уровень организации работы по итогам квартала, года; образцовое ведение документации, её своевременное предоставление в вышестоящий орган; за выполнение особо важных заданий и срочных работ;
 - библиотекарь: обеспечение высокой читательской активности учащихся, за участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
 - обслуживающий персонал: высокое качество проведения ремонтных работ, высокий уровень работы в период подготовки школы к началу нового учебного года; активное участие в ликвидации аварийных ситуаций;
 - специалист по кадрам, секретарь-машинистка: за образцовое ведение документации, за участие в подготовке учреждения к новому учебному году.
- ### 3.4. Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора школы.

3.5. Премии работникам устанавливаются в процентном отношении (до 100 %) от должностного оклада (ставки заработной платы), но не более чем на 1 ставку.

3.6. Вопрос о выплате премии не рассматривается на лицо, имеющее обоснованные жалобы со стороны администрации школы, родителей (законных представителей), при наличии замечаний в актах при проверке образовательного учреждения, а также нарушений правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

4. Заключительные положения

4.1. Решение о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, принятого на текущий финансовый год.

4.2. Итоги распределения стимулирующих выплат оформляются протоколом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

4.3. Бухгалтерия производит начисление стимулирующей выплаты на основании приказа директора школы.

4.4. Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением Комиссии в течение трех дней на имя директора школы.

