

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Костромы
«Средняя общеобразовательная школа № 4»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации Средней
общеобразовательной школы № 4
города Костромы

 О. В. Русакова
«30» мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Средней
общеобразовательной школы № 4
города Костромы

 Н. Н. Комарова
«30» мая 2023 г.



**Положение
об оплате труда работников
Средней общеобразовательной школы № 4
города Костромы**

Приложение к Коллективному договору
Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы,
заключенному на 2023-2026 годы

Принято на общем собрании работников
«30» мая 2023 г.
Протокол № 3

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственного Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Костромы, Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности "образование", подведомственных Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы от 27 октября 2008 года N 2060 с последующими изменениями и дополнениями.

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня выплат компенсационного характера;
- е) перечня выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - оклады) работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению).

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2.5. Работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно Перечню стимулирующих выплат (приложение 3 к настоящему Положению).

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов (процентов) к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

2.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника муниципального образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата

ДО - оклад

$\sum KB$ - сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем суммирования оклада, выплат с использованием повышающих коэффициентов ($K_{кв}$, $K_{з}$), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящим Правилам) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю

2.10. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты,

установленные пунктом 2 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению).

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

2.12. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников тарификационные списки согласно приложению 4 к Правилам № 2060.

3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

3.1. Заработная плата заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителя образовательного учреждения.

Конкретный размер оклада заместителей руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам заместителей руководителей в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению) или в абсолютном размере.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению).

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к окладу заместителей руководителей или в абсолютном размере.

3.5. Правила установления размеров и условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений при заключении с ними трудовых договоров устанавливаются постановлением Администрации города Костромы.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

б) за часы работы, выполненные учителями, свыше объема, установленного им при тарификации, при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

в) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих

управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

г) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада педагогического работника, с учетом суммы повышающих коэффициентов (Ккв), (Кз), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящему Положению) и выплат компенсационного характера в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению), за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

а) при преподавании в образовательном учреждении применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,20,

для доцента, кандидата наук - до 0,15.

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Костромы, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**Приложение №1 к «Положению
об оплате труда работников
Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы»**

**Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки
заработной платы, устанавливаемые на основе отнесения
профессий и должностей работников к профессиональным
квалификационным группам и квалификационным уровням**

Профессиональная квалификационная группа (уровень)		Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, в рублях
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»)		
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		4 805
2 квалификационный уровень		4 862
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		4 918
2 квалификационный уровень		4 974
3 квалификационный уровень		5 029
4 квалификационный уровень		5 625
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		5 029
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		5 311
2 квалификационный уровень		5 319
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		9 780
2 квалификационный уровень		10 540
3 квалификационный уровень		11 300
4 квалификационный уровень		11 340
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		7 065
2 квалификационный уровень		7 461
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н		

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 918
2 квалификационный уровень	4 974
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 548
2 квалификационный уровень	7 264
3 квалификационный уровень	7 487
4 квалификационный уровень	7 599
5 квалификационный уровень	7 710
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6 550
2 квалификационный уровень	7 265
3 квалификационный уровень	7 490
4 квалификационный уровень	7 600
5 квалификационный уровень	7 715
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»)	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 264
2 квалификационный уровень	7 270
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	5 231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	7 487
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	6 968
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 007

2 квалификационный уровень	5 231
Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 918
2 квалификационный уровень	4 930
3 квалификационный уровень	4 940
4 квалификационный уровень	4 950
5 квалификационный уровень	5 000
6 квалификационный уровень	5 625
7 квалификационный уровень	7 065
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"»	
Ассистент по оказанию технической помощи	4 918
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"»	
Специалист по охране труда	5 029
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"»	
Специалист по закупкам	6 548
Консультант по закупкам	7 264
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 626н «Об утверждении профессионального стандарта "Эксперт в сфере закупок"»	
Эксперт по закупкам	6 929
Приказ Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года № 87/21-ПП «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»	
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 540

**Приложение № 2 к «Положению
об оплате труда работников
Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы»**

1. Перечень и условия выплат компенсационного характера

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в виде коэффициентов повышения:

а) педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях:

- педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, при численности детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзии в каждом классе:

от 1 до 5 человек – 0,05;

от 6 до 10 человек – 0,1;

11 и более человек – 0,15;

- педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы в коррекционных классах – не более 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей – не более 0,15.

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения – не более 0,20;

б) иным категориям работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплат устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда.

Конкретный размер выплат по результатам СОУТ определяется рабочей группой, утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть меньше 4%.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время – 0,35;

б) за работу в выходной или праздничный день - в двойном размере;

в) за сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (за исключением случая, указанного в подпункте «д» настоящего пункта), - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

д) за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя муниципального образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – не более 30 процентов должностного оклада работника с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности.

е) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

- за проверку письменных работ учащихся: русский язык и литература – не более 25%; математика – не более 20%; начальная школа – не более 20%; иностранный язык, ИЗО, черчение, физика, химия, биология, география, история, обществознание, ОБЖ, информатика – не более 10%;

- за заведование учебными кабинетами – не более 30%;

- за заведование кабинетами технологии, мастерскими – не более 50%;

- за заведование спортивным залом – не более 25%;

- за заведование учебно-опытным участком – не более 30% круглый год;

- за выполнение функций классного руководителя в одном классе устанавливается фиксированная выплата в размере 1 000,00 рублей в первый год работы. В последующие годы производится доплата к фиксированной выплате 1 000,00 рублей по результатам мониторинга. Конкретный размер доплаты устанавливается с учетом выполнения критериев деятельности классного руководителя в соответствии с Положением о критериях оценки деятельности классных руководителей (Приложение № 5 к настоящему Положению);

- за работу по наставничеству молодых специалистов – не более 35%;

- за работу диспетчера по расписанию – не более 100%;

- за ведение электронных мониторингов – не более 100%;

- за руководство внеурочной деятельностью – не более 100%;

- за подготовку участников конкурсов, смотров, олимпиад из числа учащихся школы – не более 50%;

- за руководство методическим объединением – не более 35%;

- за обслуживание вычислительной техники – не более 30%;

- за организацию и руководство экспериментальной и инновационной деятельностью – не более 200%;

- за научное сопровождение деятельности Учреждения – не более 200%;

- за работу в рамках социального партнерства (разработка проектов, локальных актов, контроль за их выполнением и др.) – не более 50%;

- за организацию работы по ведению и обновлению школьного сайта – не более 200%;

- за преподавание предметов на профильном уровне – не более 25% от количества часов;

- за работу по организации дополнительного образования учащихся – не более 200%;

- за подготовку лабораторных и практических работ – не более 50%;

- за организацию профориентационной работы – не более 100%;

- за организацию платных образовательных услуг – не более 200%;

- за внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся во внеурочное время - комплектование спортивных команд учащихся, участие и победы в городских, региональных, межрегиональных соревнованиях, проведение спортивных мероприятий, организация работы секций; сопровождение соревнований – не более 150%;
- за организацию работы в рамках ГТО – не более 50%;
- за организацию работы в АИС «Сетевой город. Образование» по ведению электронных журналов и дневников» – не более 150%;
- за организацию работы школьной службы медиации – не более 50%;
- за организацию работы школьного музея – не более 50%;
- за организацию работы по охвату горячим питанием учащихся – не более 150%;
- за организацию работы по обеспечению льготного питания учащихся – не более 150%;
- за ведение мониторинга здоровья учащихся – не более 50%;
- за организацию работы бассейна за счет средств от приносящей доход деятельности – не более 200%;
- за ведение документации бассейна за счет средств от приносящей доход деятельности – не более 200%;
- за организацию лабораторных исследований в бассейне за счет средств от приносящей доход деятельности – не более 100%;
- за административное дежурство по Учреждению – не более 35%;
- за организацию работы в Учреждении по ГО и ЧС – не более 100%;
- за организацию работы в Учреждении по антитеррористической безопасности – не более 100%;
- за организацию работы по подготовке документов для приобретения учебников и методической литературы – не более 100%;
- за организацию работы по отсутствию экстремистской литературы – не более 50%;
- за ведение кадровой работы – не более 300%;
- за работу с социальным фондом России – не более 150%;
- за работу по учету и бронированию военнообязанных – не более 50%;
- за оформление больничных листов – не более 50%;
- за работу с медицинскими книжками работников Учреждения – не более 100%;
- за сложность и напряженность работы – не более 200%;
- за осуществление постоянного контроля за функционированием инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – не более 200%;
- ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за классное руководство - 5000 руб. из средств федерального бюджета (не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам. Конкретный размер выплат определяет рабочая группа, утвержденная руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 1 сентября либо на момент начала работы и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения. Выплаты производятся ежемесячно.

Снятие компенсационных выплат за дополнительные виды работ, не входящих в круг дополнительных обязанностей, осуществляется в связи:

- с окончанием выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- с окончанием срока действия выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую была определена выплата.

ж) Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

Приложение №3

**к «Положению об оплате труда работников
Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы»**

Перечень и условия выплат стимулирующего характера

I. Виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам за стаж педагогической работы;
- стимулирующие выплаты с использованием повышающих коэффициентов (категория, наличие наград);
- премиальные выплаты в соответствии с Приложением №4 к «Положению об оплате труда работников Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы».

II. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда и качество выполняемой работы:

2.1. Педагогические работники.

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты
Динамика индивидуальных образовательных результатов	Доля выпускников начального, основного и среднего уровней образования в классах учителя, получивших на государственной итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ) или иной независимой аттестации результаты (в баллах)	- за показатели независимой итоговой аттестации выпускников начальной школы выше средних по городу Костроме и Костромской области при базовом уровне изучения предмета – 3 б. - за показатели ЕГЭ (ОГЭ) по предметам по выбору выше средних по городу Костроме и Костромской области (при количестве учащихся, сдающих экзамен менее 5 человек) при базовом уровне изучения предмета – 2 б. - за показатели ЕГЭ (ОГЭ) по предметам по выбору выше средних по городу Костроме и Костромской области (при количестве учащихся, сдающих экзамен 5 человек и более) при базовом уровне изучения предмета – 4 б. - за показатели ЕГЭ (ОГЭ) по обязательным предметам выше средних по городу Костроме и Костромской области при базовом уровне изучения предмета – 10 б.

	Доля неуспевающих учащихся	- за каждого неуспевающего, неаттестованного по неуважительной причине минус 1 б. - за каждого ученика, не набравшего минимальный балл на ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ минус 1 б.
	Доля обучающихся, получивших по предмету за период (учебный год) оценки «4» и «5»	- за повышение качества знаний по предмету – 7 б. - за стабильность ($\pm 1-2\%$) – 5 б.
Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	Наличие призов и победителей олимпиад, конкурсов, соревнований	Призеры: -муниципальный уровень – 1 б. -региональный уровень – 2 б. -всероссийский – 6 б. Победители: -муниципальный уровень – 3 б. -региональный уровень – 5 б. -всероссийский – 10 б.
	Организация и руководство исследовательской и проектной деятельностью учащихся	- за одного ученика – 2 б. (но не более 6 б.)

- Выплаты за качество выполняемой работы:

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты
Уровень профессионального мастерства	Обобщение и распространение опыта: на школьном (открытое мероприятие, выступление на Педагогическом совете), муниципальном, региональном и др. уровнях	- школьный уровень – 2 б. - муниципальный – 4 б. - региональный – 7 б.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном и др. уровнях	Участие: - муниципальный уровень – 4 б. - региональный уровень – 8 б. - федеральный уровень – 12 б. Победы: - муниципальный уровень – 10 б. - региональный уровень – 15 б. - федеральный уровень – 18 б.
	Участие в инновационной деятельности (проектах, площадках, лабораториях)	7 б.
	Участие в мониторинговых процедурах, жюри на муниципальном и региональном уровнях	- за периодическое участие – 3 б. - за систематическое – 5 б.

Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Разработка и реализация программ профильного и (или) дистанционного обучения (ведущим профильный предмет)	- за разработку и реализацию программ профильного обучения – 5 б. - за разработку и реализацию программ дистанционного обучения – 5 б.
Эффективность выполнения педагогом воспитательных функций	Высокий % охвата учащихся класса (школы) горячим питанием (классный руководитель)	Первый уровень образования: 90-100% питающихся детей – 15 б. 80-89 питающихся детей – 12 б. 70-79 питающихся детей – 9 б. 60-69% питающихся детей – 5 б. Второй уровень образования: 80-100% питающихся детей – 15 б. 66-79% питающихся детей – 10 б. 55-65% питающихся детей – 5 б. Третий уровень образования: 55% питающихся детей – 15 б. 40-54% питающихся детей – 10 б.
	Организация работы с учащимися и семьями «группы риска»	Наличие системы работы – 10 б.

Методика определения размера выплат: при балльной оценке результатов деятельности педагогических работников для определения конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ используем следующий расчёт: умножение набранного количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных на данные стимулирующие выплаты средств на количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками.

Конкретный размер выплат определяет рабочая группа, утвержденная директором по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 1 сентября по итогам работы за предыдущих учебный год.

Выплаты производятся ежемесячно.

Педагогическому работнику, принятому на работу и не имеющему стажа работы в данном учреждении, а также работнику, вышедшему из длительного отпуска по уходу за ребенком, установить ежемесячную выплату за интенсивность работы в размере 1500 рублей в течение первого года работы.

2.2. Работники управленческого персонала:

- заместители руководителя образовательного учреждения по УВР

Виды стимулирующих выплат	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Обеспечение качественного	Учебная деятельность. Показатели обучающихся по: - текущей и итоговой	Удельный вес обучающихся, сдавших ЕГЭ, от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ (по муниципальному заданию)	25%

доступного образования	успеваемости (в т.ч. по результатам ЕГЭ, ВПР, ДКР и др. форм независимой аттестации)	Доля обучающихся, сдавших ЕГЭ выше средних показателей по региону до 30% до 50% свыше 75%	20% 25% 30%
		Результаты итоговой аттестации 9-х классов: - не ниже средних показателей по региону; - положительная динамика в сравнении с предыдущим годом	25% 30%
		Удельный вес численности выпускников, не получивших аттестаты от общего числа выпускников, участвующих в ГИА	-5% за одного выпускника
		Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях: до 25% до 50% свыше 75%	20% 25% 30%
		Результаты мониторинга качества образования независимыми внешними экспертизами (ВПР, ДКР): положительная динамика отрицательная динамика стабильность (по курируемым классам)	25% -25% 20%
		Организация классов с предпрофильной подготовкой и профильным обучением	25%
		Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	25%
		Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	20%
		Особый режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование учреждения, четкая организация	24%

		сопровождения образовательного процесса	
		Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих имидж школы	25%
Выплаты за качество выполняемых работ	Управленческая деятельность, работа с контингентом	Сохранность контингента: стабильность; увеличение численности	20% 25%
		Результаты качества знаний и степени обученности учащихся за учебный год: положительная динамика отрицательная динамика стабильность	25% -5% 20%
		Динамика количества неуспевающих учащихся, уклоняющихся от обучения стабильность; уменьшение численности на 30% и более; увеличение	20% 25% -2% за одного учащегося
		Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства участник призер победитель	10% 20% 30%
		Подготовка членов коллектива к конкурсам профессионального мастерства участник призер победитель	8% 16% 24%
	Высокий уровень организации образовательного процесса	Наличие организованной работы органов общественно-государственного управления	14%
		Контроль обеспечения санитарно-гигиенических условий образовательного процесса	36%
		Отсутствие объективных жалоб в адрес школы (по курируемому направлению)	17%
	Инновационная деятельность и использование ИКТ	Участие в разработке Программы развития школы, основной образовательной	12%

		программы, Программы перспективного развития, проектов, конкурсных материалов	
		Повышение уровня ИКТ-компетентности педагогов, применение ИКТ - не менее 90%	9%
		Организация методической работы педагогов	15%
		Участие в разработке локальных актов ОУ	12%
		Ведение электронного документооборота, информационно-аналитических баз по направлениям УВП	17%
		Организация работы педагогов в рамках экспериментальной площадки, инновационной площадки, лаборатории и т.д.	22%

- заместитель руководителя образовательного учреждения по воспитательной работе

Виды стимулирующих выплат	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Обеспечение качественного доступного образования	Воспитательная деятельность	Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях:	
		до 25%	20%
		до 50%	25%
		свыше 75%	30%
		Положительные результаты мониторинга качества воспитания	25%
		Особый режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование учреждения, четкая организация сопровождения учебно-воспитательного процесса	24%
		Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих имидж школы	25%

		Сохранность контингента: стабильность; увеличение численности	20% 25%
		Динамика количества неуспевающих учащихся, уклоняющихся от обучения стабильность; уменьшение численности на 30% и более увеличение	25% -5% 20%
Выплаты за качество выполняемых работ	Управленческая деятельность, работа с контингентом	Динамика количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете стабильность; уменьшение численности на 30% и более увеличение	20% 25% -2% за одного учащегося
		Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства участник призер победитель	10% 20% 30%
		Подготовка членов коллектива к конкурсам профессионального мастерства участник призер победитель	8% 16% 24%
		Положительная динамика доли детей 1 и 2 групп здоровья Доля детей 1 и 2 групп здоровья выше показателей по региону	10% 20%
		Наличие организованной работы органов общественно- государственного управления	14%
		Контроль обеспечения санитарно-гигиенических условий образовательного процесса	36%
	Высокий уровень организации образовательного процесса	Охват программами дополнительного образования 30-50% 50-75% свыше 75%	12% 22% 32%

		Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности	28%
		Участие в разработке Программы развития школы, основной образовательной программы, Программы перспективного развития, проектов, конкурсных материалов	12%
		Повышение уровня ИКТ-компетентности педагогов, применение ИКТ - не менее 90%	9%
	Инновационная деятельность и использование ИКТ	Участие в разработке локальных актов ОУ	12%
		Организация работы педагогов в рамках экспериментальной площадки, инновационной площадки, лаборатории и т.д.	22%
		Ведение электронного документооборота, информационно-аналитических баз по направлениям УВП	17%

Оценка результатов деятельности управленческого персонала, определение конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ производится на 1 сентября, на 1 января.

2.3. Учебно-вспомогательный персонал.

2.3.1. Специалисту по охране труда:

- за участие в организации и проведении мероприятий, повышающих имидж школы – не более 150%;
- за сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирования культуры безопасности – не более 150%;
- за обеспечение сохранности материальных ценностей, надлежащего технического состояния здания, коммуникаций, хозяйственного инвентаря – не более 100%;
- за отсутствие случаев получения травм участниками образовательного процесса – не более 150%;
- за отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов – не более 150%.

2.3.2. Главному библиотекарю:

- за высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой – не более 100%;
- за высокую читательскую активность – не более 100%;

- за своевременность оформления тематических выставок – не более 100%;
- за активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки, ведение электронного каталога – не более 150%;
- за своевременно организованную работу по планированию комплектования библиотечного фонда – не более 200%;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы – не более 150%;
- за участие в общественной работе – не более 100%;
- за активное участие в благоустройстве территории – не более 50%;
- за высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся и воспитанников, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков, обеспечения занятости обучающихся во внеурочное и каникулярное время – не более 50%;
- за своевременно организованную работу по разработке и реализации программы развития библиотеки – не более 100%.

2.3.3. Заведующему канцелярией:

- за качественную работу по организации делопроизводства – не более 300%;
- за оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации Учреждения до исполнения – не более 200%.

2.4. Хозяйственный отдел.

2.4.1. Начальнику хозяйственного отдела:

- за особый режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование учреждения, четкую организацию сопровождения образовательного процесса – не более 300%;
- за участие в организации и проведении мероприятий, повышающих имидж школы – не более 200%;
- за своевременное и полное выполнение мероприятий по устранению предписаний надзорных органов – не более 200%;
- за высокое качество обеспечения и проведения всех видов ремонтных работ – не более 200%;
- за оперативное реагирование на заявки заведующих кабинетами – не более 150%;
- за организацию и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, теплоэнергии, водопотребления и др. – не более 150%;
- за отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов – не более 150%.

2.4.2. Специалисту по закупкам:

- за своевременное заключение договорных отношений с организациями и учреждениями по поставке, товаров, услуг, выполнению работ в соответствии с действующим законодательством в сфере закупок – не более 200%;

- за своевременную и качественную подготовку и предоставление отчетной документации – не более 200%;
- за своевременное размещение необходимой документации на сайте закупок – не более 200%;
- за своевременно организованную работу с поставщиками по коммунальным услугам – не более 150%;
- за отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов – не более 150%.

2.4.3. Работникам хозяйственного отдела:

- за особый режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование учреждения, четкую организацию сопровождения образовательного процесса – не более 250%;
- за высокий уровень поддержания материально-технической базы учреждения – не более 250%;
- за проведение косметического ремонта – не более 250%;
- за поддержание надлежащего технического состояния закрепленных помещений, территорий и коммуникаций – не более 300%;
- за качественное обеспечение сохранности имущества – не более 250%;
- за уборку территории, прилегающей к учреждению – не более 300%;
- за досрочное и качественное выполнение работ – не более 250%;
- за дополнительную нагрузку во время проведения школьных, городских, областных мероприятий – не более 200%;
- за оперативную работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам - не более 200%;
- за качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПин и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и к их благоустройству - не более 200%.

Определение конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ учебно-вспомогательному персоналу, работникам хозяйственного отдела производится на 1 сентября либо при приеме на работу.

III. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за стаж педагогической работы устанавливаются педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях.

- а) при стаже педагогической работы от трех до пяти лет – 250 рублей;
- б) при стаже педагогической работы от пяти до десяти лет – 500 рублей;
- в) при стаже педагогической работы свыше десяти лет – 1000 рублей.

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

IV. Стимулирующие выплаты с использованием повышающих коэффициентов (категория, наличие наград):

- 1) коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) - устанавливается работникам муниципального образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие квалификационной категории	Коэффициент Ккв
вторая квалификационная категория	0,06
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Условия оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сохраняются на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации на срок не более, чем один год с момента выхода на работу в случае если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- а) длительной нетрудоспособности (свыше 4-х месяцев);
- б) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- в) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- г) прохождения военной службы по призыву;
- д) длительного отпуска, предоставляемого до 1-го года.

2) коэффициент за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания (Кз) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания. При установлении коэффициента Кз следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания	Коэффициент Кз
ведомственная награда федерального значения, почетное звание	0,06
государственная награда, ученая степень кандидата наук	0,07
ученая степень доктора наук	0,11

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты в соответствии с настоящим подпунктом, доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

Приложение №4

**к «Положению об оплате труда работников
Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы»**

Премирование работников

1. Премирование работников образовательного учреждения производится по представлению заместителей директора (по своим направлениям), руководителей МО. Размер премии определяется рабочей группой по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждается руководителем образовательного учреждения. Размер премии максимальными размерами не ограничен.

Работник, работавший неполный рабочий период, может быть премирован с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени.

Лица, находящиеся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком могут быть премированы к профессиональным праздникам.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, премированию не подлежит.

Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются конкретным работникам или в целом коллективу Учреждения с учетом следующих критериев:

- большой объем сверхплановой работы;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- высокое качество работы классного руководителя;
- оформительские работы;
- подготовка информационных материалов для сайта Учреждения;
- организацию и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей;
- работу по информированию коллектива педагогов, родителей, учащихся, проведение занятий по информационной культуре;
- внедрение новых технологий в образовательном процессе;
- по итогам приемки Учреждения к новому учебному году;
- проведение открытых уроков;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет Учреждения;
- участие в благоустройстве территории Учреждения;
- проведение ремонтных работ в здании Учреждения;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебно-методических пособий, рекомендаций;
- представление опыта работы на педагогических советах, семинарах и конференциях;
- представление опыта работы в печатных изданиях;
- написание конкурсных материалов от Учреждения на гранты, конкурсы;

- написание материалов от Учреждения в рамках работы инновационной площадки;
- подготовку участников городских, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований;
- развитие и поддержание материально - технической базы Учреждения, выполнение ремонтных работ;
- за подготовку Учреждения к зимнему сезону, началу учебного года;
- за проведение целевых работ;
- за интенсивный и напряжённый труд во время снегопадов;
- за окос травы на территории школьного двора;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- высокое качество работы в оздоровительном учреждении, организованном на базе школы в каникулярное время, при отсутствии замечаний контролирующих инстанций.

3. Единовременные поощрительные выплаты:

- за долголетний труд в данном Учреждении (20 и далее каждые 5 лет);
- в связи с юбилеем со Дня рождения (50, 55, 60, 65, 70-летие);
- в связи с праздничными датами (День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день - 8 марта);
- за работу без больничного листа в течение учебного года.

Приложение №5

**к «Положению об оплате труда работников
Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы»**

ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки деятельности классного руководителя

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Костромы «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее – Учреждение), Положения о классном руководителе.

1.2. Настоящее положение определяет основные принципы и направления осуществления мониторинга эффективности деятельности классных руководителей.

1.3. Целью данного положения является:

- получение оперативной, точной и объективной информации о состоянии результативности учебно-воспитательного процесса в Учреждении;
- выявление действительных результатов воспитательной работы в Учреждении, возможности на этой основе корректировать программу развития Учреждения;
- предупреждение негативных тенденций в организации воспитательной работы в Учреждении;
- выявление реального уровня квалификации классных руководителей, их подготовленности к решению инновационных задач;
- определение критериев эффективности как инструмента самоанализа собственной управленческой деятельности классного руководителя;
- усиление материальной заинтересованности работников в качественном обеспечении образовательного процесса, в организации внеурочной деятельности с учащимися и их родителями (законными представителями).

1.4. За выполнение функций классного руководителя в одном классе устанавливается фиксированная выплата в размере 1 000,00 рублей в первый год работы. В последующие годы производится доплата к фиксированной выплате 1 000,00 рублей по результатам мониторинга. Конкретный размер доплаты устанавливается с учетом выполнения критериев деятельности классного руководителя в соответствии с данным Положением.

II. Мониторинг эффективности деятельности классных руководителей

2.1. Мониторинг осуществляется заместителем директора по ВР, руководителем МО классных руководителей, членами рабочей группы в соответствии с планом воспитательной работы, данные предоставляются ежегодно к тарификации.

III. Критерии оценивания эффективности деятельности классного руководителя

№	Обязанности классного руководителя	Проценты проставляет учитель
1.	Наличие и качество ведения документации.	4%
	1.1. План воспитательной работы.	1%
	1.2. Анализ воспитательной работы	1%
	1.3. Социальный паспорт класса, личные дела	1%
	1.4. Инструктажи по технике безопасности с учащимися	1%
2.	Исполнительская дисциплина. Правильное ведение документации.	3%
	1.1. электронный журнал	1%
	1.2. составление документации (характеристики на учащихся и их семьи, акты обследования ЖБУ и т.д.)	1%
	1.3. контроль внешнего вида учащихся согласно Положению об установлении требований к одежде обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования 90 % -100 %	1%
3.	Организация мероприятий:	4%
	2.1. реализация программы образовательного туризма (по реестру), культурно-массовые выходы в театр	1%
	2.2. классные часы с привлечением специалистов	1%
	2.3. активизация участия детей в школьных мероприятиях	1%
	2.4 участие в творческих конкурсах на различных уровнях	1%
4.	Вовлечение детей в объединения ДО, внеурочная деятельность	1%
5.	Работа с родителями:	4%
	5.1. привлечение к участию в хозяйственной жизни школы (ремонт)	1%
	5.2. приглашение внештатных специалистов на родительские собрания	1%
	5.3. участие родителей во внеклассных мероприятиях (конкурсы, экскурсии, кл.часы)	1%
	5.5. участие родителей в общешкольных мероприятиях (конференции, клубы, рейды и т.д.)	1%
Итого		16%

Приложение №6

**к «Положению об оплате труда работников
Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы»**

**Положение об оплате труда работников
структурного подразделения «Школьная столовая»
Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы**

Положение вводится в целях регулирования порядка применения различных видов определения размеров материального стимулирования работников структурного подразделения «Школьная столовая».

Работникам структурного подразделения «Школьная столовая» Средней общеобразовательной школы № 4 города Костромы в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами устанавливаются компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Компенсационные выплаты устанавливаются в виде коэффициентов к базовым окладам работников структурного подразделения «Школьная столовая» по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника; в процентном отношении к окладу (должностному окладу), либо в твердой денежной сумме.

1. К компенсационным выплатам относятся:

1.1. Выплаты работникам структурного подразделения «Школьная столовая», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда):

- повару за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов и другого оборудования – 4%.

1.2. Выплаты работникам структурного подразделения «Школьная столовая» за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания, увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – по соглашению сторон трудового договора с учетом объема и (или) содержания выполняемых дополнительных работ.

1.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются из средств доходной части от деятельности структурного подразделения «Школьная столовая».

Компенсационные выплаты устанавливаются и производятся на момент трудоустройства или на год с 01 сентября по 31 августа.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и качество устанавливаются в виде коэффициентов к базовому окладу, либо в твердой денежной сумме с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за содержание производственных помещений и инвентаря в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями – не более 400%;
- за приемку товаров от поставщиков в соответствии с сопроводительными документами и правилами приемки – не более 400%;
- за соблюдение сроков реализации продуктов питания – не более 400%;
- за выпуск полновесной продукции высокого качества - не более 400%;
- за приготовление блюд высокого качества – не более 400%;
- за увеличение охвата горячим питанием учащихся школы – не более 400%;
- за увеличение товарооборота – не более 400%;
- за соответствие школьного меню утвержденному цикличному меню, согласно норм СанПиН – не более 400%;
- за организацию и контроль питания отдельных категорий учащихся – не более 400%;
- за работу по оформлению бухгалтерской документации без нарушений и замечаний - не более 400%;
- за работу по заключению договоров по обеспечению бесперебойной работы школьной столовой – не более 400%;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы - не более 400%;
- за выполнение погрузочно-разгрузочных работ – не более 200%;
- за проведение генеральных уборок (в каникулярное время) – не более 200%;
- за сохранность посуды, кухонного инвентаря и технического оборудования – не более 200%.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки качества оказанных услуг и выполненной работы, увеличения охвата горячим питанием, результатов проверок надзорных органов.

2.4. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполнения работ определяется рабочей группой, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Стимулирующие выплаты устанавливаются и производятся на момент трудоустройства или на год с 01 сентября по 31 августа.

3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премии по итогам работы за месяц, квартал, год;
- единовременные поощрительные выплаты за качественные показатели и результаты работы;
- за работу структурного подразделения без замечаний и нарушений (по итогам проверок);

- за обслуживание оздоровительного учреждения, организованного на базе школы, в том числе из других образовательных учреждений;
- за ремонтные работы, связанные с подготовкой школьной столовой к новому учебному году.

Единовременные поощрительные выплаты:

- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75-летие);
- в связи уходом на пенсию;
- в связи с праздничными датами (День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день - 8 марта);
- за работу без больничного листа в течение учебного года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения «Школьная столовая».

Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения производятся приказом руководителя Учреждения на текущий месяц, месяцы и учебный год, начиная с 1 сентября, и могут быть изменены в течение года в зависимости от качества работы работника по согласованию с профсоюзным комитетом.