

Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Калининграда
средняя общеобразовательная школа № 9
имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича

МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П.М.

От трудового коллектива:
Председатель Профсоюзного
комитета
МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П.М.

 Ю.Н. Мартыненко

«28» июня 2023 г.

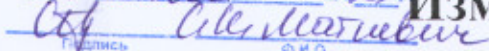
Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.01.08.

92000.92300.09625

«05» июня 2023 г.


Г.И.О.

От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 9
им. Дьякова П.М.



А. П. Малюгина

«28» июня 2023 г.

Изменения и дополнения

к коллективному договору

МАОУ СОШ №9 им. Дьякова П.М.

от «04» декабря 2020 года

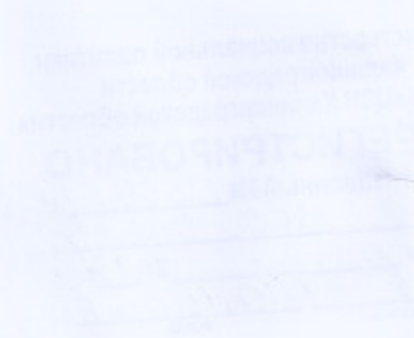
на 2020 – 2023 годы

Регистрационный № 02.39.01.08.92000.92300.07647

1. Изменить в пункте 4.2. раздела IV «Оплата и нормирование труда» формулировку «Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца за I половину месяца и 01 число следующего месяца за II половину месяца» на «Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца за I половину месяца и 05 число следующего месяца за II половину месяца». Изменения вступают в силу с 01.09.2023 г.
2. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ №9 им. Дьякова П.М. читать в новой редакции от 01.09.2023.
3. Положение об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера муниципального автономного

общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 9 имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений читать в новой редакции от 01.09.2023.

Калининград, 2023 год



Протокол № 9
Заседания профсоюзного комитета по разработке коллективного договора
МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М.
от « 27 » июня 2023 г.

Членов комиссии всего 6 человек
Присутствует 6 человек
Численность членов профсоюза 8 человек

Повестка дня:

1. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

Выступили: Мартыненко Ю.Н. – председатель ППО МАОУ СОШ №9 им. Дьякова П.М.

Предложили: Внести изменения и дополнения в коллективный договор в следующие пункты:

1. Изменить в пункте 4.2. раздела IV «Оплата и нормирование труда» формулировку «Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца за I половину месяца и 01 число следующего месяца за II половину месяца» на «Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца за I половину месяца и 05 число следующего месяца за II половину месяца»
2. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ №9 им. Дьякова П.М. читать в новой редакции от 01.09.2023.
3. Положение об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 9 имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений читать в новой редакции от 01.09.2023.

Голосовали: за - 6 человек
 против- 0 человек
 воздержалось - 0 человек

Постановили:

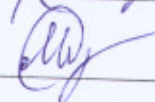
1. Внести в коллективный договор предложенные изменения и дополне

Сопредседатель собрания



Мартыненко Ю.Н.

Сопредседатель собрания



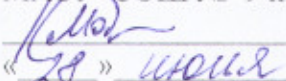
Москвина С.Г.

Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Калининграда
средняя общеобразовательная школа № 9
имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича

МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П.М.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П.М.

 /Ю. Н. Мартыненко/
« 28 » июня 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

А.П.Малюгина

« 28 » июня 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М., устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества, количества и эффективности затраченного труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»;
- Приказом Министерства образования Калининградской области от 27.07.07 № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Территориальным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров, стимулирования деятельности сотрудников.

1.4. Положение распространяется на всех работников МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. за исключением директора, заместителя руководителя, главного бухгалтера, для которого должностной оклад, виды доплат, стимулирующих выплат и порядок их назначения устанавливается муниципальными правовыми актами.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год и средств полученных от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания на соответствующий финансовый год в соответствии с нормативом государственного финансирования, утвержденного Приказом Министерства Образования Калининградской области
- 2.2. Заработная плата работников школы состоит из должностного оклада, компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.3. Заработная плата директора, работодателем для которого является комитет по образованию администрации городского округа «Город Калининград», устанавливается согласно постановлению администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966.
- 2.4. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается согласно Положению об условиях оплаты труда заместителей директора, заместителя главного бухгалтера МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М., а также осуществления других производимых в рамках трудовых отношений.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 3.1. ФОТ общий делится на:
- ФОТ основной
 - ФОТ компенсационных выплат
 - ФОТ стимулирующий
- 3.2. ФОТ основной включает в себя:
- фонд оплаты труда штатных работников (ФОТ шт.)
 - фонд оплаты труда учителей (ФОТ уч.)
- 3.3. ФОТ основной делится на:
- базовый оклад
 - должностной оклад
- 3.4. Основной фонд оплаты труда обеспечивают гарантированную заработную плату работников школы, включая:
- а) административно-управленческий персонал (директор, заместители директора, главный бухгалтер и другие в соответствии со штатным расписанием);
 - б) административный персонал (заведующий библиотекой, экономист, заведующий хозяйством, бухгалтер, специалист по закупкам, системный администратор, специалист по кадрам, библиотекарь и другие в соответствии со штатным расписанием);
 - в) педагогический персонал (учитель, педагог дополнительного образования, заместитель директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог и другие в соответствии со штатным расписанием);
 - г) учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части и другие в соответствии со штатным расписанием);
 - д) прочий персонал (сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений, уборщик служебных помещений, уборщик территории (двор) и другие в соответствии со штатным расписанием).
- 3.5. Директор утверждает приказом штатное расписание, которое составляется на каждую четверти (началом третьей четверти считается 1 января).

3.6. Размер должностных окладов работников учреждения устанавливается с учетом квалификационных характеристик должностей работников и сложности выполняемых работ. Размеры базовых и должностных окладов работников школы, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном соотношении к базовому окладу) устанавливаются в соответствии со штатным расписанием и иными локальными актами школы, отраженными в трудовых договорах, заключаемых директором с работниками школы в пределах лимитов финансирования.

3.7. Оклад прочего персонала, равен установленному размеру МРОТ по Калининградской области на момент составления штатного расписания за одну полную ставку.

3.8. Оставшиеся неиспользованными в любом из фондов финансовые средства направляются в стимулирующий фонд школы.

4. ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Должностной оклад руководителя МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. устанавливается приказом комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на основании Положения об условиях оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения г. Калининграда средней общеобразовательной школы № 9 имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

4.2. Общий фонд для оплаты труда учителя, определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности, учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученика-час».

Стоимость 1 ученика-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом, рассчитывается в пределах общего фонда учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги определяется по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}$$

где:

ФОТо – общий фонд базовой части ФОТ учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a 1 - количество учащихся в первых классах;

a 2 - количество учащихся во вторых классах;

a 10 - количество учащихся в десятых классах;

a 11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первых классах;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во вторых классах;

v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятых классах;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатых классах.

4.5. Базовый оклад учителя определяется по формуле:

$$BO = Стп \times Н \times Т \times N, \text{ где:}$$

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./уч.-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

N - дополнительный повышающий коэффициент:

- N=2,0 (при делении класса на 2 группы: по технологии, инфо-иностранным языку, ОРКСЭ, уровневому курсу по математике, внеурочная деятельность);

- N=2,0 (при делении класса на группы по элективному курсу, для углубленного изучения предметов (группа от 9 до 15 человек);

- N=3,0 (при делении класса на группы по элективному курсу, для углубленного изучения предметов (группа от 4 до 8 человек);

- N=5,0 (при делении класса на группы по элективному курсу, для углубленного изучения предметов (группа до 3 человек).

При изменении количества учеников в классах в период действия утвержденного расписания, изменения к тарификационным спискам не производятся.

4.6. В случае если учитель ведет несколько предметов или его нагрузка по учебным предметам в разных классах не одинаковая, его базовый оклад рассчитывается по каждому предмету отдельно.

4.7. При определении базового оклада учителя, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость учителя включает в себя следующие виды работ:

- Проведение уроков и подготовка к ним;
- Оформление журнала и ведение документов диагностики освоения федерального государственного образовательного стандарта;
- Работа с родителями: выступления на родительских собраниях, индивидуальные консультации;
- Внеклассная работа по предмету;
- Методическая работа;
- Индивидуальные консультации учащихся и другие формы педагогической работы с обучающимися и их родителями.

4.8. Должностной оклад учителя предусматривает размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и определяется следующим образом:

$$ДО = БО + (БО \times C - БО) + (БО \times K - БО) + (БО \times Д - БО) + МЛ, \text{ где:}$$

БО – базовый оклад;

С – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

К – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Д - дополнительные повышающие коэффициенты;

МЛ - на приобретение методической литературы

Повышающие коэффициенты:

С - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета (дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная подготовкой нескольких классов с учетом возрастных особенностей учащихся):

- С - 1,2 (русский язык, математика (в т. ч. алгебра, геометрия, вероятность, статистика));

- С - 1,15 (литература, родной язык (русский), родная литература (русская), письмо и развитие речи, чтение и развитие речи, чтение, иностранный язык, второй иностранный язык, 1-й класс начальной школы (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, ИЗО, музыка, технология, физкультура, чтение, речевая практика, мир природы и человека, рисование, ручной труд);
- С - 1,10 (история, история России, всеобщая история, история Отечества, обществознание, география, биология, природоведение, основы социальной жизни, физика, химия, информатика, ОДНКНР, 2-4 классы начальной школы (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, ОРКСЭ, иностранный язык, ИЗО, музыка, технология, физкультура, чтение, речевая практика, мир природы и человека, рисование, ручной труд);
- С - 1,05 (технология, профессионально-трудовое обучение, профильный труд);
- С - 1,02 (физкультура (5-11 классы), музыка (5-8 классы), ИЗО (5-7 классы), ОБЖ (8-11 классы));

К - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

К=1,5 для учителей, имеющих высшую категорию,

К=1,25 для учителей, имеющих первую категорию.

Д - дополнительные повышающие коэффициенты, по которым устанавливаются доплаты:

- Д - 1,88 (инклюзивное обучение в классах по адаптированным программам);
- Д - 4,99 (инклюзивное обучение в классах детей-инвалидов по адаптированным программам).

4.9. При оплате индивидуального обучения на дому применяется следующая формула:

$ИОД = Стп * Т * 1,32$, где

ИОД – оплата индивидуального обучения на дому;

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученика-час);

Т – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ.

5.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с работниками МАОУ СОШ № 9 ИМ. ДЬЯКОВА П. М. в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.4. К выплатам компенсационного характера также относятся *доплаты*:

- за классное руководство – 90 руб. за каждого ученика;
- за проверку письменных работ устанавливаются от суммы за часы преподавания по предмету конкретного работника в течение учебного года, за исключением июня, июля, августа:

- 15% - русский язык, литература, письмо и развитие речи, чтение и развитие речи, чтение, родной язык (русский), родная литература (русская), 1-4 классы начальной школы

(русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир); 1-4 классы начальной школы УО (русский язык, чтение, математика, мир природы и человек);

- 10% - математика, алгебра, геометрия;

- 5% - физика, химия, биология, природоведение, мир природы и человека; история России, всеобщая история, история Отечества, обществознание, география, информатика, иностранный язык, второй иностранный язык.

- за индивидуальное обучение на дому 1 человека применяется коэффициент 1,0

- дополнительная нагрузка при замене уроков, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} * \text{кол-во обучающихся в классе} * \text{кол-во часов замены в данном классе}$$

где Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги.

С - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

- за заведование кабинетом 500 руб. В случае, если кабинет закреплён за несколькими работниками, доплата делится между ними пропорционально;

- на социальную поддержку молодых педагогов до 3-х лет работы (кроме работы по совместительству) – 2 000,00 рублей;

- за руководство методическим объединением составляет от 2000 до 5000 рублей в зависимости от количества методических объединений и количественного состава методического объединения);

- куратору молодого специалиста – 500,00 рублей;

- администратору школьного сайта – 2000,00 рублей;

- администратору сайта «ЭлЖур» – 5000,00 рублей;

- ответственному за организацию питания – 12000,00 рублей;

- ответственному за работу в военно-историческом музее им. Г.Г. Пастернака – 10000,00 рублей в месяц;

- выплаты компенсационного характера осуществляются в случае замены отсутствующих должностных окладов учителей в течение учебного года, согласно учебному периоду действия утвержденного штатного расписания.

- доплаты за работу в ночное время – 35% от должностного оклада за отработанные часы исходя из среднегодовой нормы ночных часов в год;

- выплаты за первые три дня больничного листа за счет собственных средств.

Время прохождения курсов с отрывом от работы, нахождении в командировке, сопровождение учащихся и т. п., согласно приказу директора, оплачивается по факту заработка.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;

- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;

- надбавка за стаж работы в данном учреждении;

- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетные звания, награды, нагрудных знаков;

- поощрительные премии;

- материальная помощь.

6.2 Надбавка за эффективность работы устанавливается работникам учреждения в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы, установленных в приложениях № 1 к настоящему Положению. Работники учреждения направляют в экспертный совет рейтинговую карту за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Педагогические работники представляют руководителям методических объединений (далее МО) правильно, аккуратно заполненные рейтинговые карты с указанием фамилии, даты, с приложением документов, являющихся основанием для начисления надбавки.

в данной карте (приказы, акты, грамоты, фотографии и т.д.). Руководитель МО просматривает, ставит свою подпись и предоставляет на рассмотрение Совета не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным. К рассмотрению экспертным Советом принимаются только карты, имеющие подпись руководителя МО. Карты, не соответствующие вышеперечисленным требованиям, к рассмотрению не принимаются. Карты, поданные после или во время работы Совета – не рассматриваются.

Экспертный Совет до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, анализирует представленные работниками школы документы, оценивает достоверность данных, запрашивает в случае необходимости дополнительные сведения и по согласованию с директором школы на основании всех материалов, составляет итоговый протокол с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Срок предоставления рейтинговых карт, а также рассмотрение их экспертным Советом может меняться согласно приказу директора.

С момента ознакомления с персональными результатами в течение 2 дней работники вправе подать, а экспертный Совет обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются;

В случае подачи апелляций Совет обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Экспертный Совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.2.1. На основании протокола экспертного совета директор школы издает приказ об установлении баллов.

6.2.2. Оценка достижения целевых показателей эффективности работы учителям осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается работникам учреждения приказом директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. Размер надбавки за эффективность работы учителям устанавливается в фиксированной сумме, равной количеству баллов итоговой оценки умноженному на стоимость одного балла, определяемой в соответствии с бюджетным финансированием учреждения.

6.2.3. Оценка достижения целевых показателей эффективности работы работников педагогического (за исключением учителя), административного, учебно-вспомогательного персонала осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается работникам учреждения приказом директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

6.2.4. Надбавка за эффективность работы выплачивается работникам учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М., с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам учреждения заработной платы.

6.3. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы работников устанавливается приказом директора учреждения в размере до 50% от среднего оклада учителя, размер которого утверждается при составлении тарификации на финансовый период; от должностного оклада - для остальных работников. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

Надбавка за сложность, напряженность, качество работы работников (в случае, если недопущение ниже перечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и небезопасности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных документов администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений, поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетности, документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных проверками контрольных и надзорных органов;

- несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленного пунктом 1.5 настоящего Положения, с приведением указанного соотношения в соответствии с установленным уровнем;

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и правил;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения.

6.4. Приказом директора учреждения устанавливается надбавка работникам за стаж работы в данном общеобразовательном учреждении в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет - 500 рублей в месяц;

- за стаж работы от 11 лет до 15 лет - 1000 рублей в месяц;

- за стаж работы 16 лет и более - 1500 рублей в месяц.

6.5. Работникам устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 2000 рублей в месяц;

- за ученую степень кандидата наук - 1000 рублей в месяц;

- за наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в области образования (в том числе почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Российской Федерации») - 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (Благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник просвещения»)

просвещения Российской Федерации», медаль Л. С. Выготского, медаль К. Д. Ушинского, почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1000 рублей в месяц.

Вышеперечисленные надбавки не распространяются на внешних совместителей (т.к. возможна двойная оплата), работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня предоставления документов.

6.5. Поощрительные премии устанавливаются:

- за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с развитием школы, ее участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д. – до 100% от среднего базового оклада учителя, размер которого утверждается при составлении тарификации на начало финансового года для педагогического персонала; от должностного оклада - для остальных работников;

- за расширение функциональных обязанностей – до 100% от среднего базового оклада учителя, размер которого утверждается при составлении тарификации на начало финансового года (для учителей) или должностного оклада (для остальных работников);

- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование школы - до 100% от должностного оклада;

- начальнику оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей I смены – 5000,00 рублей;

- начальнику оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей II смены – 4000,00 рублей;

- к государственным и профессиональным праздникам;

- за подготовку школы к новому учебному году;

- за успешное завершение учебного года;

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет со дня рождения).

Конкретный размер и срок действия фиксированных стимулирующих выплат устанавливается приказом директора учреждения.

6.6. Материальная помощь предоставляется работнику на основании заявления и при наличии подтверждающих документов в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребёнка, смерти членов семьи (супруга, ребенка, родителя), продолжительной болезни); при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и др.). Материальная помощь оказывается сотрудникам, работающим на постоянной основе и не распространяется на внешних совместителей. Размер выплат устанавливается приказом директора.

6.7. Стимулирующие выплаты не являются обязательными и производятся в период выполнения работником своих трудовых обязанностей. При совмещении должностей стимулирующие выплаты производятся только по основной должности. Также не производятся выплаты стимулирующего характера после расторжения трудового договора (за исключением поощрительных премий, установленных п.6.5 настоящего Положения).

6.8. В случае возникших разногласий по поощрительным стимулирующим решение принимается на совместном заседании экспертного Совета голосованием.

6.9. Все доплаты устанавливаются в пределах финансовых средств, на учреждении на оплату труда, размера стимулирующей части.

6.10. Снятие доплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание выполнения работ, за которые были введены доплаты;
 - снижение качества работы, за которые определены доплаты;
 - отказ работника от выполнения работы, за которые были определены доплаты;
 - за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению).
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника учреждения.

7. ВИДЫ И КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ГИА И СРЕДСТВ ГРАНТОВ В ФОРМЕ СУБСИДИЙ

7.1. Стимулирующие выплаты учителям-предметникам, в административным работникам, имеющим педагогическую нагрузку, устанавливаются за высокие достижения учащихся по результатам государственной итоговой аттестации (ГИА) и всероссийских проверочных работ (ВПР).

7.2. Учителям русского языка и математики, у которых 100% учащихся сдали обязательный экзамен в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ выше установленного Росособразования минимального количества баллов, установить единовременную выплату в размере 0,7 от базового оклада учителя по штатному расписанию за каждый класс.

7.3. Учителям русского языка и математики, у которых более 95% учащихся сдали обязательный экзамен в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ установить единовременную выплату в размере 0,75 от базового оклада учителя по штатному расписанию за каждый класс.

7.4. Учителям русского языка и математики, у которых от 90% до 95% учащихся сдали обязательный экзамен в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ, установить единовременную выплату в размере 0,5 от базового оклада учителя по штатному расписанию за каждый класс.

7.5. Учителям-предметникам (кроме учителей русского языка и математики), у которых 100% учеников сдали обязательный экзамен в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ выше установленного Росособразованием минимального количества баллов, установить единовременную выплату:

- в размере 0,3 от базового оклада учителя по штатному расписанию, если количество сдающих предмет по выбору было до 5 человек;

- в размере 0,5 от базового оклада учителя по штатному расписанию, если количество сдающих было от 6 до 10 человек;

- в размере 0,7 от базового оклада учителя по штатному расписанию, если количество сдающих было от 11 до 20 человек;

- в размере 0,9 от базового оклада учителя по штатному расписанию, если количество сдающих было от 21 до 29 человек;

- в размере 1 базового оклада учителя по штатному расписанию, если количество сдающих предмет по выбору было от 30 до 35 человек;

- в размере 1,25 от базового оклада учителя по штатному расписанию, если количество сдающих было от 36 до 45 человек;

- в размере 1,5 от базового оклада учителя по штатному расписанию, если количество сдающих было от 45 до 55 человек;

- в размере 2 базовых окладов учителя по штатному расписанию, если количество сдающих было более 55 человек.

7.6. Учителям-предметникам (кроме учителей русского языка и математики), у которых более 95% учеников сдали экзамен по выбору в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ установить единовременную выплату 0,75 от суммы, определённой в пункте 3.5.

7.7. Учителям-предметникам (кроме учителей русского языка и математики), у которых от 90% до 95% учеников сдали экзамен по выбору в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ установить единовременную выплату 0,5 от суммы, определённой в пункте 3.5.

7.8. Учителям-предметникам, учащиеся которых получили 100 баллов на ЕГЭ, выплатить единовременную премию в размере 1 базового оклада учителя по штатному расписанию за каждого ученика.

7.9. Учителям-предметникам, учащиеся которых получили высокие баллы (от 90 до 99) на ЕГЭ, выплатить единовременную премию в размере 0,5 базового оклада учителя по штатному расписанию за каждого ученика.

7.10. Учителям-предметникам, у которых средний балл ЕГЭ по 100-бальной шкале выше средних показателей по региону и (или) по России, выплатить единовременную премию в размере 0,25 базового оклада учителя по штатному расписанию.

7.11. Учителям-предметникам, у которых средний балл ОГЭ выше средних показателей по региону и (или) по России, выплатить единовременную премию в размере 0,2 базового оклада учителя по штатному расписанию.

7.12. Учителям-предметникам, у которых по результатам ВПР в параллели:

- не менее 96% обучающихся преодолели минимальный порог;
- не менее 96% обучающихся подтвердили отметки годовые «4» и «5»;
- не менее 75% обучающихся подтвердили годовые отметки,

установить единовременную выплату в размере от 0,1 до 0,3 базового оклада учителя по штатному расписанию.

8. ПРОЧЕЕ

8.1. Производить оплату труда вновь прибывшим в летний период педагогическим работникам в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области на данный период.

8.2. Надбавка за эффективность работы для вновь принятых работников административно-управленческого, административного персонала и педагогических работников выплачивается работникам ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом директора школы, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

8.3. Размер оплаты труда работников МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. может быть изменён при изменении фонда оплаты труда вследствие изменения количества обучающихся учреждения или нормативов финансирования.

Целевые показатели эффективности деятельности учителей

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1.	Показатель успеваемости по результатам полугодия, года	<p>Начальная школа, классы 1-4.</p> <p>Процент качества при отсутствии неуспевающих (среднее арифметическое по всем предметам) – 65% и более-2,5 балла 60%- 64 % -2 балла</p> <p>Процент качества при отсутствии неуспевающих:</p> <p>Предметы: физкультура, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ</p> <p>90% - 100%- 2,5 балла 85% - 89% - 2 балла 80% - 84% - 1,5 балла</p> <p>Остальные предметы: выше 50% - 2,5 балла 45% -49% - 2 балла 40%- 44% -1,5 балла</p>	<p>2,5</p> <p>2</p> <p>2,5</p> <p>2</p> <p>1,5</p> <p>2,5</p> <p>2</p> <p>1,5</p>
	Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов(внешняя и внутренняя экспертиза), ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ (если не выплачивалось из средств гранта)	<p>Процент качества:</p> <p>Предметы: физкультура, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ</p> <p>90% - 100%- 2,5 балла 85% - 89% - 2 балла 80% - 84% - 1,5 балла</p> <p>Остальные предметы: выше 50% - 2,5 балла 45%- 49 % - 2 балла 40% -44% -1,5 балла</p>	0-5
2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг</p> <p>Наличие благодарностей от граждан</p>	0,5
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	<p>Отсутствие служебных записок от администрации школы по неисполнению закона об образовании в РФ, требований Сан ПиН, должностных инструкций</p>	0,5
4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	<p>Участие в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, в социальных проектах:</p> <p>- муниципальный уровень - областной уровень - федеральный (международный) уровень</p> <p>Победа в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, в социальных проектах:</p>	<p>3</p> <p>3,5</p> <p>4</p>

		- муниципальный уровень - областной уровень - федеральный (международный) уровень	5 6 10 за каждого
6.	Организация работы с одаренными детьми	Очное участие в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский (международный) уровень	1 1,5 2 за каждого
		Наличие очных призеров и победителей, конкурсов, соревнований, олимпиад: - школьный уровень (1-ое место) - предметные олимпиады школьный уровень (1-ое место) - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 5 10 20 за каждого
		Наличие дистанционных победителей конкурсов, соревнований, олимпиад всероссийского (международного) уровня («Кенгуру», «Русский медвежонок», «Британский бульдог»)	0,5 за мероприятие
		Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях: - муниципальный уровень - областной уровень	5 6
7.	Развитие инициативы педагогических работников	Победа педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - школьный уровень - муниципальный уровень - областной уровень	2 10 20
		Обмен опытом в виде открытых уроков, мастер-классов, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, методических объединениях и т.п. - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	1 3 5 за каждое
		Экспертная деятельность - муниципальный уровень - региональный уровень -	2 3
8.	Организация воспитательной работы	Работа организации «Орлята России». Подтверждение исполнения плана работы отряда «Орлята России».	2

9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Соотношение количества обучающихся, участвующих в мероприятиях программ, за отчетный период, к общей численности учащихся: - от 50% до 69% - 70% и более Организация и проведение мероприятий, направленных на сохранение здоровья учащихся.	2 2,5 2
10.	Сохранность контингента класса	Отсутствие текучести контингента учащихся в другие учреждения без смены места жительства	0,5
12.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в выездных семинарах	0,5 за каждый
Максимальное количество баллов			50

Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-психологу, учителю-логопеду учителю – дефектологу, социальному педагогу

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1	Успешность работы	Динамика индивидуальной работы (количество клиентов улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы)	5
2	Удовлетворенность взаимодействием работы с психологом участников образовательного процесса. Оценка деятельности педагога-психолога педагогами, учащимися и их родителями	Наличие положительных отзывов и отсутствие жалоб	1,5
3	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Участие в проектной , экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, в социальных проектах: - муниципальный уровень - областной уровень - федеральный (международный) уровень	3 3 4

		Победа в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, в социальных проектах: - муниципальный уровень - областной уровень - федеральный (международный) уровень	3 3,5 4 за каждого
4	Организация работы с детьми с ОВЗ	Участие в очных конкурсах, соревнованиях: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский (международный) уровень	1 1,5 2 за каждого
		Наличие очных призеров и победителей, конкурсов, соревнований: - школьный уровень (1-ое место) - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 2 3 за каждого
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения (100%). Результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей.	5
	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях: - муниципальный уровень - областной уровень	5 6
		Победа педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - школьный уровень - муниципальный уровень - областной уровень	2 10 20
		Наличие публикаций: - муниципальный уровень - областной уровень, всероссийский (международный) уровень	1 1,5
	Организация воспитательной работы	Проведение родительских конференций, форумов, и т.п.	2
	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Ведение блога (пополнение методическими материалами не реже одного раза в месяц)	1

Целевые показатели эффективности деятельности **заведующему хозяйством**

№	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	10
		Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности и ГО и ЧС	10
		Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. (более 5%)	10
2	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	
3	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текущая текучесть кадров не более 1 работника за отчетный период (за исключением работников, вышедших на пенсию)	
4	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Подготовка предложений для проведения закупок учреждения	
Максимальное количество баллов			

Целевые показатели эффективности деятельности **бухгалтера, экономиста**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий
1	Аналитический подход к планированию работы	Систематический анализ доходов и расходов школы, исполнение смет расходов, результатов показателей хозяйственно-финансовой деятельности
2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг

		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников учреждения	5
		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны поставщиков, подрядчиков, граждан (родителей)	5
3	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10
		Качественная подготовка и своевременное проведение инвентаризации	10
		Своевременное освоение средств и сдачи отчетности.	10
4	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние). Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством.	5
			5
Максимальное количество баллов			50

Целевые показатели эффективности деятельности **специалиста по закупкам**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний контролирующих органов при проведении проверок закупочной деятельности.	10
		Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5
		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны поставщиков, подрядчиков, граждан (родителей)	5
2	Эффективность деятельности учреждения	Своевременное в части установленной компетенции размещение и обработка необходимой для определения Поставщика (исполнителя, подрядчика) информации на сайте zakupki.gov.ru и bus.gov.ru ; размещение плана-графика закупок учреждения и изменений к нему, информации об исполнении и изменении контрактов.	10
		Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных	10

		данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству школы, в вышестоящие органы и иные органы, организации	
		Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных	10
Максимальное количество баллов			50

Целевые показатели эффективности деятельности **специалиста по кадрам**

№ п/п	Критерии	Балл
1	Своевременное и качественное составление необходимой статистической и иной отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	
	Обеспечение качественного и своевременного оформления документов по кадровому делопроизводству, оформления личных дел сотрудников	
	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	
	Своевременность и полнота размещения и обновления информации о наличии вакансий, а также необходимой информации по работникам школы на официальном сайте учреждения	
	Подготовка документов по истечении установленных сроков текущего хранения к сдаче на хранение в архив	
2	Свободное владение интернет-сайтами. Своевременное размещение оперативной информации	
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации и сотрудников школы, и отсутствие жалоб.	
	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов.	
3	Качественное и своевременное оформление личных дел работников учреждения	
	Качественное составление необходимой статистической и иной отчетности	
	Качество и своевременность исполнения служебных материалов, запросов, выполнение разовых поручений	
Максимальное количество баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности **секретаря учебной части**

№ п/п	Критерии
1	Поддержание документооборота в надлежащем состоянии

	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, прогнозов, ответов на запросы в установленном порядке руководству школы, в вышестоящие органы и иные органы, организации	10
2	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	10
	Подготовка документов по истечении установленных сроков текущего хранения к сдаче на хранение в архив	5
3	Удовлетворенность работников условиями труда, состояния морально-психологического климата в трудовом коллективе	5
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	5
	Качество и своевременность исполнения служебных материалов, запросов, выполнение разовых поручений	10
Максимальное количество баллов		50

Целевые показатели эффективности деятельности системного администратора

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное выполнение установки на серверы и рабочие станции сетевого программного обеспечения, конфигурирование систем на серверах. Обеспечение поддержки в рабочем состоянии программного обеспечения серверов	5
2	Ведение работы со снабжающими организациями для осуществления своевременного и качественного ремонта и обслуживания техники своевременная и качественная организация планирования и закупки компьютерного и периферийного оборудования	5
3	Качественное и своевременное оформление и ведение документации учёта программных средств и компьютерного, периферийного оборудования	10
4	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники в школе	5
5	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров и т.д.	5
6	Техническое сопровождение и обеспечение бесперебойной работы школьной сети	10
7	Отсутствие обоснованных претензий к работе со стороны администрации и работников школы	5
8	Качество и своевременность исполнения служебных материалов, запросов, выполнение разовых поручений	5
Максимальное количество баллов		50

Целевые показатели эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Успешность работы библиотеки	5

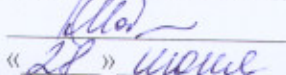
	Динамика информационно-книжной обеспеченности учебно-воспитательного процесса в школе, пропаганда чтения как форма культурного досуга	5
	Проведение открытых мероприятий, выставок, семинаров, конференций	5
	Организация уроков-экскурсий	5
2	Качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций для родителей, обучающихся, педагогов	10
3	Сотрудничество с местными краеведами, литераторами, библиотеками	5
4	Представленность библиотекаря в предметном пространстве школы	5
5	Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	5
	Исполнительская дисциплина (наличие благодарностей, грамот за отчетный период)	5
	Максимальное количество баллов	50

Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Калининграда
средняя общеобразовательная школа № 9
имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича

МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П.М.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П.М.

 /О. Н. Мартыненко/
«28» июня 2023г.



А.П.Малиогина

2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 9 имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 9 (далее МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М.), усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера и предусматривает единые принципы оплаты труда с учетом государственных гарантий по оплате труда работников, а также определяет порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с ними руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников. Локальные нормативные акты учреждения, регламентирующие условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, принимаются в соответствии с настоящим Положением и типовыми целевыми показателями эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом председателя Комитета.

1.4. Заработная плата заместителей директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М., и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. (без учета средней заработной платы директора, его

заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М., рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

2.1. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу директора и составляют 70-90%.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с заместителями директора, главным бухгалтером в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Заместителям директора, главному бухгалтеру МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Минимальный размер повышения оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% должностного оклада.

3.5. В случае возложения обязанностей директора на заместителя директора или иного работника без освобождения от основной работы ему на основании ходатайства, согласованного председателем Комитета и начальником курирующего отдела, приказом по учреждению устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов и (или) доплата к должностному окладу по основной должности в размере до 50%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника приказом по учреждению.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за стаж работы в должности заместителя директора, главного бухгалтера;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной или ведомственной награды;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

4.2. Надбавка за эффективность работы устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера, установленных в приложении №1 к настоящему Положению.

4.2.1. Заместители директора и главный бухгалтер направляют директору МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. доклад о достижении целевых показателей эффективности работы за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.2. Оценку достижения целевых показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера осуществляет директор МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М.

4.2.3. Оценка достижения целевых показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру приказом директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

4.2.5. Надбавка за эффективность работы выплачивается заместителям директора и главному бухгалтеру ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М., с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам учреждения заработной платы.

4.2.6. При недостижении показателей эффективности работы заместителей директора, главного бухгалтера за отчетный период вследствие катастрофы природного и техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для установления надбавки за эффективность работы комиссия вправе учитывать достижения показателей эффективности работы за предыдущий период.

4.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. приказом директора устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

4.3.2. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

4.3.3 Надбавка за сложность, напряженность, качество работы заместителям директора, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы, администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;
- несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленного пунктом 1.5 настоящего Положения, в целях приведения указанного соотношения в соответствии с установленным предельным уровнем;
- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

4.4. Заместителям директора и главному бухгалтеру приказом директора устанавливается надбавка за стаж работы в МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

Надбавка за стаж работы в МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

4.5. Заместителям директора и главному бухгалтеру МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования (в том числе почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации») – 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (Благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль Л. С. Выготского, медаль К. Д. Ушинского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник образования Российской Федерации», «Почетный работник общепросвещения Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Российской Федерации») – 1000 рублей в месяц.

4.5.1. При наличии нескольких почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.5.2. При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается заместителям директора, главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения такой работы в размере до 100% от должностного оклада, согласно приказу директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М.

4.6.1. При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается, что особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке учреждения к учебному году;

- при подготовке и проведении российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- по устранению последствий аварий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям директора и главному бухгалтеру может устанавливаться за выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы; проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений директора учреждения; участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

4.7. Заместителям директора и главному бухгалтеру поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (Днем Учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

4.7.1. Поощрительные премии выплачиваются на основании приказа директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. в размере до 100% от должностного оклада.

4.7.2. Поощрительные премии в связи с окончанием учебного и финансового года выплачиваются в размере до 100% должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях с МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста).

5. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДРУГИХ ВЫПЛАТ, ПРОИЗВОДИМЫХ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

5.1. Материальная помощь предоставляется заместителям директора и главному бухгалтеру МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М. в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти членов семьи, близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения, восстановительной реабилитации после продолжительной болезни), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1 к Положению об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 9 имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

Показатели эффективности деятельности заместителей директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей с учетом допустимого отклонения	2
		Выполнение качественных показателей с учетом допустимого отклонения	2
2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращения в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию заместителя руководителя учреждения).	2
		2.2. Отсутствие предписаний, представлений, протестов со стороны надзорных и контролирующих органов в сфере образования и воспитания.	
		2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю.	
		2.4. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет	
3	Управленческая инициатива по развитию учреждения	3.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом): - муниципальная опорная; - региональная инновационная (или ресурсный центр); - федеральная инновационная (или экспериментальная).	1
		3.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень;	

1	2	3	4
		- федеральный (международный) уровень	4 2
		3.3. Получение учреждением субсидий, грантов по итогам конкурсного отбора: - на региональном уровне - на федеральном (международном) уровне	1 2
		3.4. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень.	1 1,5 2
4	Организация работы с одаренными детьми	4.1. Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	0,5 1 1,5
5	Информационная открытость и обеспеченность образовательного процесса	5.1. Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством, в том числе полнота публикаций (размещения) документов и информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет в разделе «Организация питания»	1
6	Организация воспитательной работы в учреждении	6.1. Организация работы по профилактике асоциального поведения детей и подростков, отсутствие или снижение обучающихся, совершивших правонарушения 6.2. Отсутствие не приступивших к учебным занятиям обучающихся, за исключением находящихся в розыске 6.3. Наличие волонтерского отряда, кадетских классов, юнармейских отрядов, участников Российского движения школьников 6.4. Эффективность деятельности службы школьной медиации: - обучение сотрудников, обучающихся, родителей (законных представителей) методам школьной медиации - разрешение разнонаправленных конфликтов, возникающих на территории общеобразовательного учреждения 6.5. Организация работы с родительской ответственностью: - проведение родительских конференций, форумов, родительского всеобуча	2 1 1 1 2 2
7	Реализация программ по сохранению и укреплению	7.1. Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях	2

1	2	3	4
	нию здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более 7.2. Отсутствие или снижение случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса 7.3. Доля детей, охваченных всеми формами отдыха, оздоровления и занятости, организованных на базе учреждения в каникулярное время: - более 25% от общего числа количества обучающихся	0,5 1 2 1
8	Аналитический подход к планированию работы	8.1. Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	2
9	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	9.1. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	1
10	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	10.1. Выполнение плана по дополнительному профессиональному образованию работников учреждения 10.2 Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - до 70% от общего числа педагогических работников - более 71% от общего числа педагогических работников	1 1 2
11	Организация приносящей доход деятельности	11.1. поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугодия: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 1,5 2
12	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень заместителя руководителя учреждения	12.1. Участие в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня 12.2. Участие в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1 1
Максимальное количество:			

Показатели эффективности деятельности
заместителя директора МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М.
(курирующего административно-хозяйственную работу)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	<p>1.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, решение которых входит в компетенцию заместителя руководителя учреждения)</p> <p>1.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств</p> <p>1.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю</p> <p>1.4. Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения, состояние пришкольной территории, помещений столовой (по итогам смотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение)</p> <p>1.5. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения, соблюдение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств (по итогам смотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда уполномоченных органов, представителя учредителя в учреждение)</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>
2	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	2.1. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса, связанных с состоянием материально-технической базы и техникой безопасности	5
3	Аналитический подход к планированию работы	3.1. Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	3
4	Создание безопасных условий труда	<p>4.1. Отсутствие нарушений требований законодательства в области охраны труда</p> <p>4.2. Отсутствие несчастных случаев на производстве в результате нарушения требований охраны труда</p>	<p>5</p> <p>5</p>
5	Эффективное использование имущества	5.1. наличие и выполнение программы энергообеспечения (в том числе соблюдение установленных лимитов потребления, применение энергосберегающих ламп и другое)	5

1	2	3	4
		5.2. Наличие экономии электро-, теплоэнергии, воды в сравнении с предыдущим периодом (в натуральных показателях) при сопоставимых показателях инфраструктуры и температурного режима	5
6	Организация бесперебойной работы	6.1. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту (включая своевременность составления проектно-сметной документации, контроль за выполнением работ) 6.2. Наличие исправных технических средств, систем, приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы (отсутствие замечаний)	3 4
Максимальное количество:			50

Показатели эффективности деятельности
главного бухгалтера МАОУ СОШ № 9 им. Дьякова П. М.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
-------	---------------------------------------	----------	-------

1	2	3	4
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных и контролирующих органов (по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения)	5
		1.2. Отсутствие письменных обоснованных жалоб к результатам выполнения работы со стороны работников учреждения, граждан (родителей), поставщиков, подрядчиков	6
		1.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	3
		1.4. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на сайте www.bus.gov.ru	3
2	Аналитический подход к планированию работы	2.1. Предоставление в установленные сроки руководителю аналитической информации по получению и расходованию средств на оплату труда и начислениям	3
3	Укомплектованность штата	3.1. Укомплектованность штата бухгалтерско-экономической службы 100% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	3

1	2	3	4
		3.2. Коэффициент внутреннего совмещения работников бухгалтерско-экономической службы не более 1,3	2
4	Эффективность ведения финансово-хозяйственной деятельности (состояние бухгалтерской отчетности на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом)	4.1. Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	5
		4.2. Показатели кредиторской задолженности: - отсутствие или наличие в сумме, не превышающей 15% от годового объема субсидии на выполнение муниципального задания (по расходам, источником обеспечения которых является данная субсидия)	5
5	Организация внутреннего контроля	5.1. Выполнение 100% плана мероприятий проведения внутреннего финансового контроля (с документальным оформлением результатов)	5
6	Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	6.1. Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	5
7	Обеспечение бухгалтерского учета средств от приносящей доход деятельности	7.1. Обработка документов и (или) организация учета исходя из суммы поступивших средств от приносящей доход деятельности в течение полугодия: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	2 3 5
Максимальное количество:			50

Прошито, пронумеровано
И скреплено печатью

36 (тридцать шесть)

Страницы

Директор МАОУ СОШ №9 им.
Дьякова Г.М.



Малюгина А.П.