

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива
МАОУ СОШ № 41 г.Томска
Протокол № 2
от «08» июня 2021г



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда заместителей руководителя
МАОУСОШ № 41 г. Томска

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда заместителей руководителя
МАОУ СОШ № 41 г. Томска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 года № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска», и определяет порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, устанавливая для них: размеры должностных окладов;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат; премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, заместителям руководителя осуществляется за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

3.1. Заместителям директора устанавливается ежемесячная надбавка: за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей; за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей; за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

3.2. Заместителям руководителей муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска, устанавливаются ежемесячные надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", при наличии соответствующих оснований.

Заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за первую категорию	-	1350	рублей,
за высшую категорию	-	2025	рублей.

Ежемесячная надбавка выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Заместителям руководителей, работающих на условиях неполного рабочего времени, начисление ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится пропорционально отработанному времени.

3.3. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Заместителям руководителей учреждения выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц, квартал, полугодие и год;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Выплата премий, указанных в пункте 5 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения. Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителю руководителя, учреждения в течение финансового года, не может превышать размера 80% от общей суммы премий, выплаченных руководителю учреждения в течение того же финансового года.

4.3. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются настоящим Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУ СОШ № 41 г. Томска принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя учреждения в выполнении учреждением целевых показателей.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей. Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУ СОШ № 41 г. Томска, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя учреждения премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

4.4. Заместителю руководителя учреждения премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере 5000 рублей.

При выплате премии должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУ СОШ № 41 г. Томска, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и (или) работника.

4.5. –Премии выплачиваются в соответствии с Коллективным договором МАОУ СОШ № 41 г.Томска

- 2000 рублей, при наличии фонда об оплаты труда, в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8 марта и Нового года;

- в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 и 65 лет.

5. ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО- РАБОТЕ

№	Критерии	Показатели	Самооценка	Директор
			баллы	баллы
1	Наличие обучающихся, являющихся победителями и призёрами конкурсов, олимпиад, соревнований школьного, городского, областного, межрегионального, Российского уровней.	1 балл – школьный; 2балла – муниципальный уровень; 3 балла – областной и межрегиональный уровни; 5 баллов – Всероссийский и международный уровень.		
2	Исполнительская дисциплина и своевременное предоставление запрашиваемой информации	2 балла – отсутствие замечаний		
3	Создание условий для профессионального роста педагогов	1 балл – наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов (разовые); 2балла – наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов (систематические).		
4	Создание условий для личностного роста обучающихся	1 балл – наличие продуктов, подтверждающих личностный рост		

		обучающихся (разовые); 2 балла – наличие продуктов, подтверждающих личностный рост обучающихся (систематические).		
5	Динамика учебных и творческих достижений обучающихся в среднем по школе по отношению к предыдущей четверти	5 баллов – позитивная динамика учебных и творческих достижений обучающихся		
6	Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива и повышение своего профессионализма	1 балл – создание благоприятных условий, корпоративного принципа повышения профессионализма в педагогическом коллективе. 2 балла – позитивные результаты ведения направления в организации корпоративной культуры.		
7	Участие в реализации инновационных программ, просектов, площадок и распространение передового опыта, организация деятельности муниципальных стажировочных площадок	1 балл – участие 4 балла – наличие инновационного продукта 5 баллов – наличие стажировочной площадки		
8	Работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности.	1 балл – школьный 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – областной уровень 5 баллов – Всероссийский и международный уровень. +1 балл для многократного продукта		
9	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию в общем количестве педагогических работников, подлежащих аттестации	2 балла – не менее 50% педагогических работников		
10	Доля детей не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	2 балла - не более 1 человека		
11	Доля обучающихся с особыми образовательными потребностями: детей-инвалидов; обучающихся с ОВЗ; обучающихся индивидуально на дому по	2 балла – более 30 человек; 1 балл – от 15 до 30 человек;		

	медицинским показаниям; получающих образование в форме семейного образования; самообразования; обучающихся по индивидуальному учебному плану в общей численности обучающихся			
12	Отсутствие несчастных случаев во время дежурства по вине работников	4 балла – нет несчастных случаев 2-балла – наличие несчастных случаев, но не по вине работников, но есть организационные нарушения		
13	Наличие полного комплекта информации и её постоянное обновление на школьном сайте	2 балла- наличие и обновление		
14	Участие педагогических кадров в проектах взаимодействия с ВУЗами, в сетевых проектах, утверждённых приказом департамента образования, в проектах и программах по образовательной робототехнике, в проектах и программах по профориентации	2 балла- 15 человек и более от общего числа ПП 1 балл – 8 человек и более от общего числа ПП		
15	Наличие выпускников, получивших золотые и серебряные медали	1 балл- 1 человек и более		
16	Участие педагогов в профессиональных конкурсах из перечня департамента образования	4 балла – не менее чем в 4-х конкурсах, от 5% от общей численности педагогов 2 балла – не менее чем в 4-х, от 2% до 4,99% от общей численности педагогов		
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ			Самооценка	Директор
1	Наличие обучающихся, являющихся победителями и призёрами конкурсов, олимпиад, соревнований школьного, городского, областного, межрегионального,	1 балл – школьный; 2балла – муниципальный уровень; 3 балла – областной и межрегиональный уровни; 5 баллов – Всероссийский и международный уровень.		

	Российского уровня.			
2	Исполнительская дисциплина и своевременное предоставление запрашиваемой информации	2 балла – отсутствие замечаний		
3	Создание условий для профессионального роста педагогов	1 балл – наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов (разовые); 2 балла – наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов (систематические).		
4	Динамика снижения правонарушений обучающихся в среднем по школе по отношению к предыдущей четверти	5 баллов – положительная динамика		
5	Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива и повышение своего профессионализма	1 балл – создание благоприятных условий, корпоративного принципа повышения профессионализма в педагогическом коллективе. 2 балла – позитивные результаты ведения направления в организации корпоративной культуры.		
6	Участие педагогов в муниципальных, региональных, федеральных акциях, проектах, конкурсах воспитательной направленности	1 балл – наличие продуктов, подтверждающих участие педагогов (разовые); 2 балла – наличие продуктов, подтверждающих участие педагогов (систематические).		
7	Наличие полного комплекта информации и её постоянное обновление на школьном сайте	2 балла – наличие и обновление		
8	Работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности.	1 балл – школьный 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – областной уровень 5 баллов – Всероссийский и международный уровень. +1 балл для многократного продукта		
9	Участие в реализации инновационных программ, проектов, площадок и распространение передового	1 балл – участие 4 балла – наличие инновационного продукта 5 баллов – наличие		

	опыта, организация деятельности муниципальных стажировочных площадок	стажировочной площадки		
10	Отсутствие несчастных случаев во время дежурства по вине работников	4 балла – нет несчастных случаев 2- балла – наличие несчастных случаев, но не по вине работников, но есть организационные нарушения		
11	Доля детей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	2 балла - не более 1 человека		
12	Динамика учебных и творческих достижений обучающихся в среднем по школе по отношению к предыдущей четверти	5 баллов – позитивная динамика учебных и творческих достижений обучающихся		
13	Участие педагогических кадров в проектах взаимодействия с ВУЗами, в сетевых проектах, утверждённых приказом департамента образования, в проектах и программах по образовательной робототехнике, в проектах и программах по профориентации	2 балла - 15 человек и более от общего числа ПП 1 балл – 8 человек и более от общего числа ПП		
14	Организация и сопровождение внеурочной деятельности	3 балла – выполнение работы, предоставление анализа работы педагогов		

6. По итогам квартала, полугодия, года выплачивается премия заместителям директора пропорционально отработанному работником за квартал времени, размер премии не может превышать 80% от квартальной, полугодовой и годовой премии директора школы. При установлении оснований для выплаты квартальной, полугодовой и годовой премии по итогам работы за квартал, полугодие, год должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя учреждения в выполнении учреждением целевых показателей. Размеры квартальной, полугодовой, годовой премии по итогам работы за квартал должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей. Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУ СОШ № 41 г. Томска, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя учреждения премии по итогам работы за квартал, полугодие, год, или уменьшения ее размера.

6.1. ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-РАБОТЕ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ЗА КВАРТАЛ

№	Критерии	Показатели	Самооценка	Директор
1	Наличие обучающихся,	2 балла- наличие		

	являющихся призёрами и победителями (лауреатов) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального, областного, межрегионального, Российского и международного уровней	победителей		
2	Наличие полного комплекта информации и ее постоянное обновление на школьном сайте	2 балла-наличие и поддержание		
3	Количество обучающихся-участников олимпиад, конкурсов и мероприятий из перечня утверждаемого Министерством просвещения РФ и департаментом образования г.Томска	2 балла – наличие участников		
4	Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной подготовки, доля педагогических кадров прошедших аттестацию	2 балла-90% и более		
5	Доля педагогов принявших участие в организации и проведении олимпиад, конкурсов и мероприятий из перечня департамента образования г.Томска и Томской области	2 балла-50% и более от общего количества педагогов 1 балл – от 20% до 50%		
6	Распространение передового опыта, организация деятельности инновационных, экспериментальных, стажировочных площадок муниципального, регионального, федерального уровней, внедрение инноваций	3 балла-наличие		
7	Участие педагогов в профессиональных конкурсах из перечня департамента образования	4 балла – не менее чем в 4-х конкурсах, от 5% от общей численности педагогов 2 балла – не менее чем в 4-х, от 2% до 4,99% от общей численности педагогов		
8	Доля детей не посещающих и систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	3 балла – не более 1 ученика		

6.2. ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-РАБОТЕ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ЗА ПОЛУГОДИЕ, ГОД

№	Критерии	Показатели	Самооценка	Директор
1	Наличие выпускников получивших золотые и серебряные медали	2 балла-наличие		
2	Наличие полного комплекта информации и ее постоянное обновление на школьном сайте	2 балла-наличие и поддержка		
3	Количество обучающихся-участников олимпиад, конкурсов и мероприятий из перечня утверждаемого Министерством просвещения РФ и департаментом образования г.Томска	2 балла – наличие участников		
4	Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной подготовки, доля педагогических кадров прошедших аттестацию	2 балла-90% и более		
5	Доля педагогов принявших участие в организации и проведении олимпиад, конкурсов и мероприятий из перечня департамента образования г.Томска и Томской области	2 балла-50% и более от общего количества педагогов 1 балл – от 20% до 50%		
6	Распространение передового опыта, организация деятельности инновационных, экспериментальных, стажировочных площадок муниципального, регионального, федерального уровней, внедрение инноваций	3 балла - наличие		
7	Участие педагогов в профессиональных конкурсах из перечня департамента образования	4 балла – не менее чем в 4-х конкурсах, от 5% от общей численности педагогов 2 балла – не менее чем в 4-х, от 2% до 4,99% от общей численности педагогов		
8	Участие и организация участия педагогов в проектах взаимодействия с ВУЗами, в сетевых проектах, утверждённых приказом департамента образования, в проектах и программах по образовательной робототехнике, в проектах и программах по профориентации	3 балла- 35% и более от общего числа АУП и ПП 2 балла от 15% до 35% 0 баллов - менее 15%		
9	Доля педагогических кадров прошедших аттестацию	2 балла – не менее 90% от общего		

		количества педагогических работников		
10	Отсутствие несчастных случаев	4 балла – нет несчастных случаев 2- балла – наличие несчастных случаев, но не по вине работников, но есть организационные нарушения		
11	Доля обучающихся зачисленных на портале персонифицированного финансирования дополнительного образования (ПФДО), от общего количества обучающихся, получающих дополнительное образование в школе	5 баллов-доля обучающихся, зачисленных на портале ПФДО, более 90%		

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

7.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- на погребение в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) – до двух должностных окладов;
- тяжелой болезни сотрудника – до трех должностных окладов;
- иные чрезвычайные обстоятельства или стихийные бедствия (пожар, кража и т.п.), оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника – до одного должностной оклад;

7.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи и только при наличии экономии средств.

7.3. Материальная помощь заместителям руководителя выплачивается не более двух раз в календарном году в размере по одному окладу и, как правило, приурочена к отпуску и Новому году.

7.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителей директора учреждения.

8. Настоящее Положение вступает в силу с 01.07.2021 года.