



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АМУРСКОЙ
ОБЛАСТИ КАДЕТСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ
«АМУРСКИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ГЕНЕРАЛ-МАЙОРА Ю.В. КУЗНЕЦОВА»**

(ГБОУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова»)

Председатель Совета трудового коллектива

ГБОУ АО «Амурский кадетский корпус
имени Героя Советского Союза генерал-
майора Ю.В. Кузнецова»



П.Н. Махов

«27» августа 2020

Директор

ГБОУ АО «Амурский кадетский корпус
имени Героя Советского Союза генерал-
майора Ю.В. Кузнецова»



А.В. Плешкова

«27» августа 2020

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**ГБОУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза
генерал-майора Ю.В. Кузнецова»**

Обсужден и принят на общем
собрании трудового коллектива
Протокол от «27» августа 2020 № 5

I. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова» (далее- Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Законом Амурской области от 31.12.2009 года № 294-ОЗ «Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее - постановление Правительства области от 28.04.2010 № 209), постановлением Правительства Амурской области от 15.04.2013 № 163 «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях Амурской области» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 15.10.2019 № 586) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы, предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников государственного общеобразовательного автономного учреждения Амурской области кадетская школа-интернат «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (контрактов) (далее – работники), а также в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.2.1. Цели Положения:

- повышение качества образовательных услуг за счет усиления мотивации работников Учреждения;

- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;

- улучшение уровня материальной обеспеченности работников Учреждения, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Положение является локальным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда и носит для Работодателя обязательный характер, включающий в себя:

1.5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения;

1.5.2. Наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209;

1.5.3. Наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209;

1.5.4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и заместителя руководителя Учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.5.5. Иные выплаты.

1.6 Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда работников Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением,

локальным нормативным актом, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Работодатель вправе заключить с работником Учреждения трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника Учреждения, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

1.12. Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных законом Амурской области о бюджете Амурской области на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений установлены на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Приложением № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 17.09.2010 № 810н), приложением № 1 к «Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы», утвержденного постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в ред. постановления Правительства Амурской области от 18.09.2014 № 552).

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.1.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 06.06.2023.

3.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.5. Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

3.6. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения Учреждения:

3.8.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 70 % от должностного оклада;

3.8.2. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 местного времени. Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

3.8.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.9. Размер доплаты составляет:

3.9.1. Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.9.2. Не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.9.3. Доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников) устанавливаются в размере до 70 % от должностного оклада.

3.10. Размеры и условия дополнительных выплат педагогическим работникам:

3.10.1. В соответствии с Законом Амурской области от 01.06.2020 № 539-ОЗ «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций», в учреждениях устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждений, выполняющим функции классного руководителя, выплата вознаграждения производится с 01.09.2020 в размере 5000 рублей.

Выплата вознаграждения осуществляется с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области в размерах, установленных законом области (но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах).

Вознаграждение назначается приказом руководителя учреждения и выплачивается независимо от наполняемости класса, за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей производится дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

3.10.2. В заочных классах и классах индивидуального обучения доплата производится пропорционально численности учащихся;

3.10.3. За проверку тетрадей и письменных работ:

- а) по русскому языку, литературе, математике - 15 %;
- б) по химии, физике, биологии, истории, обществознанию, экономике, праву, географии, иностранному языку - 10%;
- в) за заведование кабинетами производится доплата в размере 500 рублей. Доплата устанавливается приказом директора при закреплении за работниками соответствующих кабинетов;
- г) за руководство методическим объединением - 10 %;
- д) за работу с родителями, законными представителями (кураторство) производится доплата в размере 500 рублей;

3.11. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, по решению Работодателя могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобиля за ненормированный рабочий день).

3.12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.13. Решение о введении соответствующих выплат принимается Работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.14. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера установленным Приложением № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 17.09.2010 № 810н), приложением № 2 к «Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по

должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы», утвержденного постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ;
- 4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы;
- 4.1.5. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий (постановление Правительства Амурской области от 27.11.2012 N 675).

4.1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам Учреждения.

4.1.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ;
- б) надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- в) надбавка за «классность» водителям автомобилей;
- г) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- д) премияльные выплаты по итогам работы;
- е) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится за:

- 4.2.1. Интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой Учреждения и большим разнообразием развивающих программ до 50 %;
- 4.2.2. Перевыполнение отраслевых норм нагрузки до 50 %;
- 4.2.3. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ до 50 %.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными в учреждении по согласованию с министерством образования и науки Амурской области, к которым могут быть отнесены:

- 4.3.1. Высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- 4.3.2. Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- 4.3.3. Работа в условиях эксперимента;
- 4.3.4. Достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- 4.3.5. Обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- 4.3.6. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- 4.3.7. Использование здоровьесберегающих технологий;
- 4.3.8. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- 4.3.9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
- 4.3.10. Высокий уровень исполнительской дисциплины;
- 4.3.11. Подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- 4.3.12. Особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
- 4.3.13. Досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- 4.3.14. Высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- 4.3.15. Применение в практической работе новых технологий.

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ может составлять до 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок в следующих случаях:

- 4.4.1. Соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- 4.4.2. Соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
- 4.4.3. Положительная оценка (не менее 80 %) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей образовательных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

4.4.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

4.4.5. Отсутствие недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии высшей квалификационной категории - 20 %.

б) при наличии первой квалификационной категории - 10 %;

4.6. Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (Учреждения) о присвоении квалификационной категории, действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации в соответствии с занимаемой должностью.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

4.6.1. В случае отказа работника от очередной аттестации, присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока, а при переводе на другую должность надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не соответствующую занимаемой должности, установленная в соответствии с п. 4.5 настоящего Положения подлежит отмене.

4.6.2. Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (Учреждения), при котором она создана.

4.6.3. При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, надбавка за квалификационную категорию производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. В целях стимулирования водителей автомобиля Учреждения к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за «классность» (первый класс - 20 %, второй класс - 10 %).

4.8. За стаж непрерывной работы в Учреждении, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются дополнительные выплаты в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 3 лет - 5 %;

от 3 до 5 лет - 10 %;

от 5 до 15 лет - 15 %;

свыше 15 лет - 20 %.

4.9. В целях поощрения работников за общие результаты работы, работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

4.10. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

4.10.1. Заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

4.10.2. Руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

4.10.3. Остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.11. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год:

4.11.1. При премировании учитывается:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

б) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности Учреждения;

в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

г) своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.12. При наличии у работника дисциплинарного взыскания размер премии уменьшается с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, либо премирование сотрудника не производится.

4.13. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в сфере образования и науки применяется только по основной работе, при условии соответствия их профилю учреждения или деятельности работника.

4.14. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени к окладу (ставке заработной платы) составляют:

кандидат наук - 30 %;

доктор наук - 50 %.

4.14.1. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие почетных званий к окладу (ставке заработной платы) составляют:

а) почетных званий Российской Федерации (почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации») - 30 %.

б) почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации (почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации») - 20 %;

в) почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации (почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования») - 20 %.

4.15. При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.16. Решение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности принимается на основании установленных критериев и анализа деятельности каждого работника (Приложение № 1) с учетом мнения комиссии по установлению работникам ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова» стимулирующих выплат и доплат за увеличение объема работ (далее – Комиссия), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.17. Стимулирующие надбавки по результатам деятельности выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения педагогических работников за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и вне учебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности. Стимулирующие надбавки являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

4.18. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Учреждения, для установления стимулирующих выплат, является суммарное количество баллов показателей для стимулирующих выплат работникам.

Основными принципами оценки достижений работников Учреждения являются:

а) единые процедура и технология оценивания;

б) достоверность используемых данных;

в) соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.19. Педагогический работник Учреждения, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями. Заполняет оценочный лист в электронном виде с обоснованием

критериев деятельности (перечень дел, подтвержденный документально). Каждому критерию присваивает соответствующее количество баллов.

4.20. Руководитель Учреждения, заместители по ВР, УМР, АХЧ анализируют и дают оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников, подтверждают соответствие (несоответствие) деятельности работников требованиям к установлению стимулирующих выплат.

4.21. Комиссия, в соответствии с Порядком определения размера и расчета стимулирующих выплат (раздел 3 настоящего Положения) рассматривает оценочные листы работников, составляет итоговый оценочный лист в баллах и оформляет протокол о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами Комиссии.

4.21.1. На основании решения Комиссии Работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

4.21.2. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам за определенный период определяется следующим образом:

а) производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника за прошедший период;

б) суммируются баллы, полученные всеми претендентами Учреждения (общая сумма баллов);

в) стимулирующая часть фонда оплаты труда за месяц делится на общую сумму баллов, в результате получается стоимость одного балла (в рублях);

г) стоимость одного балла умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется его размер стимулирующих выплат.

4.22. Основанием для снижения или лишения стимулирующих выплат является:

4.22.1. Неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;

4.22.2. Наличие дисциплинарных взысканий;

4.22.3. Обоснованные претензии со стороны участников образовательного процесса;

4.22.4. Систематическое нарушение работником исполнительской дисциплины;

4.22.5. Грубое нарушение работниками правил внутреннего трудового распорядка;

4.22.6. Несоблюдение или нарушение работниками требований приказов Учреждения;

4.22.7. Несоблюдение работниками норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

4.23. Срок лишения выплат стимулирующего характера или их снижение определяется решением комиссии от 2 до 6 месяцев, или на срок действия дисциплинарного взыскания при наличии.

4.24. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом руководителя Учреждения с обязательным указанием причины.

4.25. Нормы раздела 4 настоящего Положения не распространяются на руководителя Учреждения. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом министерства образования и науки Амурской области.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

5.1. Зарплата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с «Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы», утвержденным Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209.

5.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

5.4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.5. Заработная плата руководителю Учреждения и заместителям руководителя определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

5.5.1. Руководителю Учреждения - министром образования и науки Амурской области по согласованию с управлением занятости населения Амурской области и заместителем председателя Правительства Амурской области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

5.5.2. Заместителям руководителя Учреждения - руководителем Учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 3.

5.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

5.5. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются министерством образования и науки Амурской области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя Учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением «О порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки области», утвержденным приказом министерства образования и науки Амурской области от 16.02.2011 № 180, и с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Результаты деятельности Учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией министерства образования и науки Амурской области.

5.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

5.8. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей оформляется приказом руководителя Учреждения с обязательным указанием причины.

5.9. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с решением министерства образования и науки Амурской области, в котором учитываются:

а) рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

б) выполнение Учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

в) выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки Амурской области, принятых в отношении Учреждения в соответствии с его компетенцией;

г) отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

д) отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;

е) участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

ж) результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

з) физическое и психическое здоровье обучающихся (по результатам мониторинга);

и) создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе Учреждения (по результатам мониторинга);

к) количество преступлений и административных правонарушений, совершенных обучающимися Учреждения;

л) количество обучающихся, отчисленных из Учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

н) участие Учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.10. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.11. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю Учреждения устанавливается министром образования и науки Амурской области, по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области при наличии:

а) письменного поручения губернатора области, первого заместителя председателя Правительства области руководителю Учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

б) письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя Учреждения в общие результаты работы.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, кураторство, проверку письменных работ, заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы Учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

VII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

7.1.1. В связи с бракосочетанием, рождением детей, при представлении соответствующих документов - в размере до 3000 рублей;

7.1.2. В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим - до 5000 рублей;

7.1.3. В случае смерти близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей) по заявлению работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершими - до 5000 рублей;

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения Совета трудового коллектива, или в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника). Размер материальной помощи определяется приказом руководителя Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании письменного заявления руководителя Учреждения - министерством образования и науки Амурской области. Размер материальной помощи определяется приказом министерства образования и науки Амурской области.

7.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

7.4.1. В связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

7.4.2. При объявлении благодарности или награждении почетной грамотой министерства образования и науки Амурской области - до 5000 рублей;

7.4.3. В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации («День учителя» - 5 октября, «День защитника Отечества» - 23 февраля, «Международный женский день» - 8 марта) - до 3000 рублей один раз в год;

7.4.4. По случаю юбилейных дат работников (50, 55, и далее через каждые 5 лет - для женщин; 50, 60, и далее через каждые 5 лет - для мужчин) со дня рождения - до 3000 рублей;

7.4.5. В случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения - министерство образования и науки Амурской области.

Размер премии определяется приказом руководителя Учреждения (министерства образования и науки Амурской области) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова» утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с министерством образования и науки Амурской области, и включает в себя все должности работников, служащих (профессии рабочих) Учреждения на начало финансового года.

8.2. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание локальным актом Учреждения могут вноситься изменения.

8.3. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по минимальному размеру оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению
«Об оплате труда работников
ГООУ АО «Амурский кадетский корпус имени
Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников ГООУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова» для установления стимулирующих выплат

1. Педагогический персонал дополнительного образования

№ п/п	Наименование критериев	Показатели критериев	Количество баллов	Самооценка
1	Наполняемость и сохранение контингента обучающихся в кружках и секциях в течение учебного года.	80 - 100%	56	
		60 - 79%	46	
		40 - 59%	36	
2	Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, смотрах, в социально значимых проектах, акциях (количество баллов, за факт личного достижения учащегося или за количество побед команды).	Муниципальный		
		<i>победители</i>	26	
		<i>призеры</i>	16	
		Региональный		
		<i>победители</i>	36	
		<i>призеры</i>	26	
		Всероссийский		
		<i>победители</i>	46	
		<i>призеры</i>	36	
3	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (<i>победитель, призер</i>).	Муниципальный		
		<i>победители</i>	36	
		<i>призеры</i>	26	
		Региональный		
		<i>победители</i>	46	
		<i>призеры</i>	36	
		Всероссийский		
		<i>победители</i>	56	
		<i>призеры</i>	46	
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	- Наличие публикаций на порталах, в местной прессе, в сети интернет;	16	

		- семинары, педсоветы, круглый стол;	26	
		- наставничество;	36	
		- дидактические разработки, рекомендации	1-36	
5	Участие в творческих и спортивных группах в семинарах, мастер-классах, открытых занятиях, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (<i>выступления, организация выставок и др.</i>).	Школьный	26	
		Муниципальный	36	
		Региональный	46	
		Всероссийский	56	
6	Участие в научно-исследовательской работе (<i>руководство с индивидуально-итоговым проектом, социальными проектами</i>).	(<i>начисление баллов за каждый проект</i>)	36	
7	Создание элементов образования инфраструктуры (<i>оформление кабинетов, музея, стендов</i>).		1-36	
8	Повышение имиджа ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова»	- Ношение единой формы учителя Постоянно	36	
		Эпизодически	16	
		- Работа с личным сайтом педагога	26	
		- Мероприятия с социальными партнерами (<i>начисления баллов за факт</i>).	26	

2. Воспитательский состав

№ п/п	Наименование и критерии показателей	Количество баллов	Самооценка
1	Реализация дополнительных проектов (<i>экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные социальные проекты</i>):		
	- познавательные экскурсии в музеи, на предприятия, в учебные заведения, воинские части и на объекты силовых структур;	16 (за каждый факт)	
	- культурно-просветительные мероприятия с выездом в социальные и учебные учреждения;	16 (за каждый факт)	
	- культурно-просветительные мероприятия в АКК (<i>открытые классные часы и т.п.</i>);	16 (за каждый факт)	
	- попечительская работа с ветеранами, инвалидами, ухаживание за памятниками и	26 (работа ведется систематически)	

	мемориалами; - освещение в СМИ, на сайте (<i>статья и фотографии</i>)	1б (эпизодически); 2б (дополнительно)	
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений кадет:		
	- учет и анализ индивидуальных достижений (в учебе, спорте, общественной деятельности) кадет с оформлением в личные дела и на специализированных информационных стендах;	5б (систематически)	
		2б (эпизодически)	
		1б (по запросу)	
- проведение социологических и психологических исследований с целью повышения сплоченности классных коллективов, повышения эффективности в учебе и спорте с анализом и принятием дополнительных мер в воспитательной работе	3б (систематически)		
	1б (эпизодически)		
3	Динамика индивидуальных результатов по кадетской составляющей:		
	- проведение регулярных контрольных мероприятий и аттестаций по предметам кадетской составляющей;	5б (систематически)	
		2б (эпизодически)	
	- учет и анализ индивидуальных достижений кадет по предметам кадетской составляющей с оформлением в портфолио и на специализированных информационных стендах	3б (систематически)	
1б (эпизодически)			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями кадет:		
	- организация и проведение просвещения с родителями кадет по социально-психологическим вопросам;	3б (систематически)	
		1б (эпизодически)	
	- изучение социально-психологического климата в семьях с оказанием посильной практической помощи проблемным семьям;	5б (систематически)	
2б (эпизодически)			
- улучшение материально-технической базы вверенных подразделений с участием родителей	до 5б		
5	Участие воспитателя в повышении имиджа ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова»:		
	- участие в профессиональных корпусных, городских, региональных и федеральных мероприятиях, конкурсах, семинарах, соревнованиях и др.;	Уровни:	
		Школьный – 2б	
		Городской – 3б	
		Региональный – 4б	
	Федеральный – 5б		
	Дополнительно:		
- за победу	2б		
- за призовое место	1б		
- выступления на педагогических советах, заседаниях методического объединения, на совещаниях, работа в творческих группах по подготовке методических и иных материалов;	1б (за каждый факт)		

	- наличие личных публикаций в СМИ, на сайте ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова»	1б (за каждый факт)	
6	Организация внеурочной деятельности кадет (участие в кружках, секциях ВПК), физкультурно-оздоровительной, спортивной и профориентационной работы:		
	- ведение учёта, проведение анализа участия кадет во внеурочной деятельности кадет, физкультурно-оздоровительной и спортивной работе с оформлением в портфолио и на специализированных информационных стендах;	3б (систематически)	
	- проведение «Дней здоровья» и т.п. физкультурно-оздоровительных мероприятий	1б (за каждый факт)	
7	Создание элементов образовательной и воспитательной инфраструктуры (<i>оформление музея, выставки, изготовление наглядной агитации и пр.</i>)	2б (за каждый факт)	
8	Личный пример воспитателя в поведении, соблюдении требований к ношению специальной формы одежды, соблюдению здорового образа жизни	3б (постоянно)	
		1б (эпизодически)	
9	Личная активность в проведении физкультурно-оздоровительных мероприятий (<i>утренней физической зарядки, спортивных играх, соревнованиях и т.п.</i>)	5б (систематически)	
		1б (эпизодически)	
10	Профилактическая деятельность воспитателя по сохранению жизни и здоровья кадет:		
	- отсутствие травматизма;	3б	
	- проведение профилактических мероприятий (<i>бесед, лекций, инструктажей, занятий и т.д.</i>)	3б (систематически)	
		1б (эпизодически)	

3. Учительский состав

Критерий № 1. Качество и высокие результаты учебной деятельности.

Показатели	Наименование и критерии показателей	Количество баллов	Самооценка
К-1. Качество освоения учебных программ	Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам полугодия (2-й четверти), года, административных контрольных работ, муниципальных, региональных мониторингов / численность обучающихся (каждая категория оценивается отдельно). В сравнении со средним показателем качественной успеваемости в ОУ по предмету. (для контрольных работ, мониторингов: сравнение с итогами полугодия/2-й четверти или учебного года)	Ниже среднего уровня в ОУ – 0 баллов	
		Соответствие среднему уровню в ОУ – 3 балла	
		Выше среднего уровня в ОУ – 5 балла	
К-2. Качество освоения	Результаты ЕГЭ по учебным предметам (норма – 70% обучающихся подтвердили годовые	Ниже нормы годовых оценок по предмету – 0 баллов.	
		Соответствие норме – 1 балл.	

учебных программ	оценки)	Абсолютная и качественная успеваемость соответствует муниципальному уровню – 2 балла	
		Абсолютная и качественная успеваемость выше муниципального уровня – 3 балла	
		Абсолютная и качественная успеваемость соответствует областному уровню – 4 балла	
		Абсолютная и качественная успеваемость выше областного уровня – 5 баллов	
К-3. Качество коррекционно- развивающей работы Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися	Проведение предметных консультаций: количество обучающихся, испытывающих трудности в обучении, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, / численность обучающихся, испытывающих трудности в обучении (согласно плану работы учителя с данной категорией). Учёт количества консультаций. <i>(количество присутствующих на консультациях/кол-ко списочного состава)</i>	от 1 до 0,8 – 5 баллов;	
		от 0,79 до 0,6 – 4 балла;	
		от 0,59 до 0,4 – 3 балла;	
		от 0,39 до 0,2 – 2 балла	
		от 0,19 до 0,08 – 1 балл	
К-4. Качество коррекционно- развивающей работы Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися	Проведение предметных консультаций: количество обучающихся, имеющих "4", "5", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих "4" и "5".	от 1 до 0,8 – 5 баллов;	
		от 0,79 до 0,6 – 4 балла;	
		от 0,59 до 0,4 – 3 балла;	
		от 0,39 до 0,2 – 2 балла	
		от 0,19 до 0,08 – 1 балл	
К-5. Качество коррекционно- развивающей работы по подготовке к ГИА (9 и 11 классы)	Проведение предметных консультаций: количество обучающихся, с которыми проведена дополнительная работа/ численность обучающихся, сдающих экзамен.	от 1 до 0,8 – 5 баллов;	
		от 0,79 до 0,6 – 4 балла;	
		от 0,59 до 0,4 – 3 балла;	
		от 0,39 до 0,2 – 2 балла	
		от 0,19 до 0,08 – 1 балл	

К-6. Динамика учебных достижений	Доля обучающихся на «4» и «5» по итогам периода (2 четверть, полугодие, год) в сравнении с предыдущим периодом обучения (средний показатель по всем предметам, которые преподаёт учитель)	повышение – 5 баллов;	
		стабильность – 3 балла;	
		снижение – 0 баллов	
К-7. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	<u>Наличие обучающихся – победителей, призеров, участников</u> предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров, спортивных соревнований и т.д..	Очные и заочные конкурсные мероприятия: участие (за каждое мероприятие)	
		школьный уровень – 1 балл;	
		муниципальный уровень – 2 балла;	
		областной уровень – 3 балла;	
		всероссийский, международный – 4 балла;	
		<u>победители и призёры:</u>	
		школьный уровень – 1 балл;	
		муниципальный уровень – 2 балла;	
		областной уровень – 3 балла;	
		региональный уровень – 4 балла;	
		всероссийский, международный уровень – 5 баллов.	
		Дистанционные конкурсные мероприятия (независимо от количества):	
<u>участие</u> до 10 человек - 1балл			
<u>участие</u> свыше 10 человек - 2 балла;			
<u>победители и призёры:</u> 3 балла			
К-8. Работа в современной цифровой образовательной среде	Использование современных информационных, интерактивных образовательных технологий	Неиспользование в образовательном процессе – 0 баллов	
		Применение элементов технологии – 2 балла	
		Систематическое использование - 4 балла	

Критерий № 2. Качество и высокие результаты методической деятельности: профессиональные достижения педагогов; обобщение и распространение педагогического опыта.

Показатели	Наименование и критерии показателей	Количество баллов	Самооценка
К-9. Разработка и	С учётом авторства или соавторства, области реализации программы (<i>предметная, образовательная, социальная</i>),	Разработана экспериментальная программа авторским коллективом – 1 балл	

реализация авторских программ	использование в образовательном процессе данной программы отдельным педагогом, группой педагогов на уровне ОУ и других уровнях применения.	Разработана экспериментальная программа 1 педагогом - 2 балла	
		Присвоение статуса авторской программы – 2 балла	
		Реализация программы 1 педагогом на уровне ОУ – 2 балла	
		Реализация программы несколькими педагогами на уровне ОУ – 3 баллов	
		Тиражирование программы – 5 баллов	
К-10. Апробация новых образовательных программ, УМК	Учитывается объём, сложность, эффективность, качество продукта выполняемой работы по апробации.	3 балла	
К-11. Проведение открытых уроков	Количество и качество проведённых уроков, мастер-класса, уровень представления.	На уровне ОУ – 2 балл	
		На муниципальном уровне – 3 балла	
		На региональном уровне – 4 балла	
		На всероссийском уровне – 5 баллов <i>(баллы выставляются за каждое проведённое мероприятие)</i>	
К-12. Участие в реализации инновационных программ, проектов	Результативность участия: участие в реализации мероприятий программы, руководство в качестве координатора программой, руководство проблемно – творческой группой, активность участия в работе проблемно-творческих групп на уровне ОУ, муниципалитета, области; количество реализуемых инновационных программ (баллы выставляются за каждую реализуемую инновационную программу)	В ОУ:	
		Участие - 1 балл	
		Активное участие в проблемно-творческой группе – 2 балла	
		Руководство проблемно-творческой группой – 4 балла	
		На уровне муниципалитета, области, региона:	
		Участие - 2 балла	
Руководство проблемно-творческой группой – 5 баллов			
К-13. Участие в профессиональных конкурсах	Учитывается факт участия и достижения; количество конкурсов, в которых участвовал педагог (очное и заочное, дистанционное участие).	Очные и заочные мероприятия/участие:	
		школьный уровень – 2 балл;	
		муниципальный уровень – 3 балла;	
		областной уровень – 4 балла	
		всероссийский, международный – 5 баллов	
		победители:	
		школьный уровень – 2 балл;	
муниципальный уровень – 3 балла;			

		региональный уровень – 4 балла;	
		всероссийский, международный уровень – 5 баллов;	
		Дистанционные мероприятия (независимо от количества)	
		участие – 1 балл,	
		победители – 2 балла.	
К-14. Продукт инновационной деятельности	Участие и выступление на семинарах, конференциях педагогов, выступление с докладом, обмен опытом инновационной деятельности на педагогическом совете, методическом совете, методическом объединении, «Школе начинающего педагога».	Участие в семинаре, конференции - 1 балл	
		Выступление: школьный уровень	
		- МО, МС, ШНП – 1 балл;	
		- педагогический совет – 2 балла;	
		Выступление:	
		региональный уровень – 3 балла;	
всероссийский уровень – 5 баллов			
К-15. Продукт инновационной деятельности	Наличие собственных публикаций: УМК, статьи, учебная хрестоматия, электронное пособие или учебник, методический сборник, образовательные события, локальные акты.	Публикация в периодических печатных изданиях, журналах, на сайте ОУ или личном сайте педагога – 3 балла <i>(за каждую публикацию)</i> ;	
		в сети Интернет – 1 балл <i>(независимо от количества)</i>	
К-16. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у обучающихся, родителей и общественности	Учитывается участие и степень активности в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках ОУ, города, в работе с социальными партнёрами; уровень внешнего выхода на социальные события (выступление), подтверждённые документально, внешняя трансляция событий (сайт ОУ, СМИ), соблюдение дресс-кода учителя.	Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл	
		Социальная активность, высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтверждённые документально – 2-4 балла+ 1 балл за многократность участия;	
		Соблюдение дресс-кода учителя:	
		постоянно – 2 балла,	
		эпизодически – 1 балл	
		Ношение военной формы:	
постоянно – 3 балла,			

		эпизодически – 2 балла	
--	--	------------------------	--

Критерий № 3. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности

Показатели	Наименование и критерии показателей	Количество баллов	Самооценка
К-17. Воспитательная работа с обучающимися в рамках предметной внеклассной работы	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, проводимых в рамках предметной недели /численность обучающихся учителя	от 1 до 0,8 – 5 баллов;	
		от 0,79 до 0,6 – 4 балла;	
		от 0,59 до 0,4 – 3 балла;	
		от 0,39 до 0,2 – 2 балла	
		от 0,19 до 0,04 – 1 балл	
К-18. Разработка и реализация индивидуальных учебных и социальных проектов	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социального проекта воспитательного характера/численность обучающихся класса Работа с индивидуальными учебными проектами (оценивается каждый проект)	Руководство социальным проектом – 2 балла	
		Количество:	
		от 1 до 0,8 – 5 баллов;	
		от 0,79 до 0,6 – 4 балла;	
		от 0,59 до 0,4 – 3 балла;	
		от 0,39 до 0,2 – 2 балла	
от 0,19 до 0,04 – 1 балл			
	Руководство индивидуальным учебным проектом – 2 балла		
К-19. Организация и проведение общешкольных, классных дел, включая досуговые. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Учитывается эпизодичность участия, системность проводимых мероприятий, количество мероприятий и качество проведения: тематические классные часы, выставки, родительские собрания, сотрудничество с родителями при организации совместной деятельности.	Разовые мероприятия – 1 балл	
		Системная организация учебно-воспитательной работы во взводе – 4 балла	

2. Старший воспитатель

№ п/п	Наименование и критерии показателей	Количество баллов	Самооценка
-------	-------------------------------------	-------------------	------------

1.	Создание благоприятной психологической обстановки в подразделении (уровень зафиксирован психологом на основании социометрического или психологического исследования) * *При фиксации (объяснение, рапорт, приказ) нарушений правил взаимоотношений между кадетами во взводе или между кадетом взвода и другими обучающимися Корпуса стимулирующая выплата по данному критерию снимается).	высокий уровень – 20б	
		выше среднего – 15б	
		средний – 10б	
		низкий – 0б	
2.	Выполнение кадетами правил ношения установленной формы одежды	отсутствие замечаний – 6б	
		наличие замечаний – 3б	
3.	Организация самоподготовки кадет (знает слабые и сильные стороны кадет в учебной деятельности)	постоянно - 8б	
		отсутствие – 0б	
4.	Обеспечение мер безопасности учащимися на перемене, при проведении хозяйственных работ, учебно-полевых выходов (наличие или отсутствие случаев травматизма)	отсутствие – 8б	
		наличие – 4б	
5.	Обеспечение положительной динамики физической подготовки кадет в соответствии с нормативами (отсутствие неуспевающих) Выполнение нормативов	100% - 6б	
		90% - 5б	
		70% - 4б	
		50% - 3б	
6.	Результативность работы с младшими командирами (развитие самоуправления, самостоятельности, активности)	постоянно – 6б	
		эпизодически – 5б	
7.	Работа по профилактике преступлений и общественно - опасных деяний (работа с детьми из «группы риска», постановка и снятие с внутрикорпусного учета)	работа проводится – 6б	
		работа не проводится – 0б	
8.	Результативность учащихся: участие в конкурсах, соревнованиях, посещение музеев, театров, выставок (с указанием места проведения, темой, датой проведения)	работа проводится – 6б	
		работа не проводится – 0б	
9.	Взаимодействие с родителями обучающихся и учителями для решения проблемных ситуаций, возникающих в процессе учебной деятельности.	работа проводится – 10б	
		работа не проводится – 0б	
10.	Выступления на заседаниях методического объединения, подготовка материалов к педагогическим консилиумам, семинарам, конференциям, выступления в проблемных группах, на форумах, круглых столах и т.п.	постоянно – 6б	
		эпизодически – 5б	
11.	Инновационная деятельность (использование современных воспитательных технологий, современных методов оценивания достижений учащихся).	работа проводится – 6б	
		работа не проводится – 0б	
12.	Ведение учебно-методической документации: классные журналы; дневник наблюдения; социометрия; планы индивидуального сопровождения отстающих учащихся; анализ индивидуальной методической работы (самоанализ - описание опыта работы в соответствии с методической темой)	работа проводится – 6б	
		работа не проводится – 0б	

13.	Наличие фиксированных позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны администрации, педагогической и родительской общественности (результаты анкетирования, опрос мнения родителей, учителей; грамоты, благодарственные письма)	наличие отзывов – 6б	
		отсутствие отзывов – 4б,	
		наличие обоснованных жалоб и претензий – 0б	

Приложение №2
к Положению
«Об оплате труда работников
ГООУ АО «Амурский кадетский корпус имени
Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова»

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников ГООУ АО «Амурский кадетский корпус имени Героя Советского Союза генерал-майора Ю.В. Кузнецова»

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		помощник воспитателя	8 200
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2	2 квалификационный уровень	социальный педагог; педагог дополнительного образования; педагог - организатор	11000
3	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	11500
4	4 квалификационный уровень	учитель; педагог - библиотекарь; старший воспитатель	12000
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей			
5	2 квалификационный уровень	директор	27 334
		заместитель руководителя (директора)	21 867

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы медицинских работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
6	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	7950
7	4 квалификационный уровень	фельдшер	8350

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общепрофессиональных профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
8	1 квалификационный уровень	кухонный рабочий; мойщик посуды грузчик; дворник; подсобный рабочий; уборщик служебных помещений;	6670
		Плотник; кладовщик; слесарь (всех наименований); кастаньяша; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; портной	6670
		Повар 5 разряд	8250
		Повар	7920
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
9	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7920

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб. ^б
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
10	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	8260
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
11	1 квалификационный уровень	юрисконсульт; специалист по кадрам	10560

5. Оклады (должностные оклады) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы.

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного
-------	------------------------	---

		оклада), руб.
12	специалист по охране труда	10560
13	системный администратор	10560