

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №67 г. ТОМСКА

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ



Председатель ПК
В.П. Качан
Протокол №1 от 30.08.2022

Директор МАОУ СОШ № 67
Т.А. Лескова

приказ № 252-о от 30.08.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда заместителей директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 67 города Томска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска». Положение определяет порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МАОУ СОШ № 67 г. Томска устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

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

II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя школы устанавливаются на 15% ниже должностного оклада руководителя.

III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

4.1. Заместителям руководителя 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.

4.2. Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;

- доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. 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.

V. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

5.1. Заместителям руководителя выплачиваются:

- а) ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- б) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) премии к юбилейным и праздничным датам, предусмотренные локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплата премий, указанных в пункте 5.1 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.

5.3. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

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

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц устанавливаются в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей.

Основания для лишения заместителей руководителя учреждения премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера предусматриваются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

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

5.5. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается.

VI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работников учреждения заместителям руководителя по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи указанным работникам, а также ее размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

6.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителей.

Приложение №1
к Положению о системе оплаты труда
заместителей руководителя
МАОУ СОШ №67 г. Томска

Целевые показатели основной деятельности заместителей директора на основании которых
производятся выплаты стимулирующего характера

Целевые показатели деятельности заместителя руководителя	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителя руководителя в баллах (максимально возможное)		
		месяц	квартал	год
1. Доля обучающихся, показавших в ходе проведения региональных мониторинговых исследований качества общеобразовательной подготовки, оценки сформированности метапредметных умений обучающихся результаты, превышающие средние значения по муниципальному образованию Томской области.	наличие	0,1		
2. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию в общем количестве педагогических работников, подлежащих аттестации	более 50%	0,175		
3. Наличие выпускников, получивших золотые и серебряные медали	наличие	0,2		
4. Доля детей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в муниципальных общеобразовательных учреждениях	не более 0,5%	0,2		
5. Участие педагогических и управленческих кадров в проектах взаимодействия с ВУЗами, в сетевых проектах, утвержденных приказом департамента образования, в проектах и программах по образовательной робототехнике, в проектах и программах по профориентации	35% и более от общего числа ПП и АУП	0,45		
	от 15% до 35%	0,25		
	менее 15%	0		
6. Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации (количество замечаний)	отсутствие замечаний	0,8		
7. Отсутствие несчастных случаев по вине работников учреждения (количество несчастных случаев)	0	0,8		
8. Отсутствие обоснованных жалоб родителей	отсутствие	0,7		
9. Организация и эффективность работы с электронными журналами	без замечаний	0.755	0.4	
10. Участие педагогов в профессиональных конкурсах (из перечня)	участие не менее, чем в 4-х конкурсах			0,5

11. Доля педагогических кадров, прошедших аттестацию	не менее 90% от общего количества педагогических работников			0,5
12. Распространение передового опыта, организация деятельности инновационных, стажировочных площадок муниципального, регионального, федерального уровней, ресурсно-внедренческих центров инноваций	наличие			0,5
13. Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального, областного, межрегионального, Российского и международного уровней.	наличие		0,5	
		4.18	0.9	1.5

Целевые показатели по работе с кадрами заместителей директора на основании которых производятся выплаты стимулирующего характера

Целевые показатели деятельности заместителя руководителя	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителя руководителя в баллах (максимально возможное)		
		месяц	квартал	год
1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	более 30%	0,5		
	от 20% до 30%	0,25		
	менее 20%	0		

Целевые показатели финансово-экономической деятельности заместителей директора на основании которых производятся выплаты стимулирующего характера

Целевые показатели деятельности заместителя руководителя	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителя руководителя в баллах (максимально возможное)		
		месяц	квартал	год
1. Организация и предоставление платных услуг	предоставление	1		