

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №21 с углубленным изучением отдельных предметов»

«СОГЛАСОВАНО»
председатель профкома
МОУ «СОШ №21»

Г.П.Новак
«01» сентября 2018 года

«СОГЛАСОВАНО»
МУ «Управление
образования» МОГО «Ухта»

Н.А.Безносикова
«__» _____ 2018 года

«УТВЕРЖДАЮ»
директор МОУ «СОШ №21»

О.Ю.Иванова
«01» сентября 2018 года

Положение об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение МОУ «СОШ №21» (далее Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29 июня 2018г. № 1464 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных организаций МОГО «Ухта»;

1.2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) директора, специалистов, служащих и рабочих Учреждения;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;
- выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения;
- порядок регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.
- условия выплаты материальной помощи.

1.3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми, бюджета МОГО «Ухта» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. 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.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.9. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения с 01 сентября 2018 года.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ «СОШ №21».

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (приложения № 1,2 к настоящему Положению);
- фонд выплат компенсационного характера (приложение № 3 к настоящему Положению);
- фонд выплат стимулирующего характера (приложение № 4 к настоящему Положению);

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения, а также с учетом доплат:

- по общеобразовательным учреждениям – до 15%.

Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат учреждений объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

2.2. Основные условия оплаты труда работников МОУ «СОШ №21».

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29 июня 2018г. № 1464 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных организаций МОГО «Ухта».

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны

в приложении №1 к настоящему Положению.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором Учреждения, согласовываются с учредителем, включают в себя все должности работников Учреждения.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам муниципальных учреждений образования устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников государственных учреждений образования Республики Коми, утвержденным в приложении №2 постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29 июня 2018г. № 1464 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных организаций МОГО «Ухта».

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Учреждения и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.2.3. Работникам МОУ «СОШ №21» начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30 %, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.2.4. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.2.5. Зарплата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.2.6. Зарплата выплачивается 2 раза в месяц: 24 числа текущего месяца и 9 числа следующего месяца, что установлено Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам МОУ «СОШ №21»

2.3.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3.2. На педагогическую работу в МОУ «СОШ №21» принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.3.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3.4. Директор учреждения обеспечивает проверку документов об образовании учителей

(преподавателей) и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

2.4. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ «СОШ №21»

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	от 101 до 150 (включительно)	4,0	3,5

Коэффициентами кратности являются соотношения среднемесячной заработной платы соответственно директора, заместителей директора, главного бухгалтера организации по их основным должностям к среднемесячной заработной плате работников организации, в том числе работающих на условиях совместительства (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера организации).

Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения.

При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера директора организации устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка».

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МОУ «СОШ №21»

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.6. Компенсационные выплаты

2.6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам Учреждения;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 6) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 7) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6.2. Доплаты работникам Учреждения за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 06.00 часов утра) в размере не менее 35% к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6.3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.6.4. Доплаты работникам Учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам

заработной платы) согласно Приложению № 3 настоящего Положения.

2.6.5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.7. Стимулирующие выплаты

2.7.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение №4 к настоящему Положению):

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.2. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе директора учреждения, заместителей директора, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

2.7.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

2.7.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям директора, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя.

Выплаты стимулирующего характера директору муниципальных учреждений образования устанавливаются приказом МУ «Управление образования», с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда муниципального учреждения образования.

2.8. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам МОУ «СОШ №21»

2.8.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом, общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.8.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

2.8.3. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.8.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы по тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.8.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущего педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников,

- продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1.1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам МОУ «СОШ №21» может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя руководителя муниципального учреждения образования в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- других случаях.

4.1.2. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

Должностные оклады, оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и высококвалифицированных рабочих муниципальных образовательных организаций

Должностные оклады руководящих работников в Учреждении устанавливаются в зависимости от численности обучающихся на 01 сентября.

1. Размеры должностных окладов руководящих работников Учреждения:

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности обучающихся
Директор	14715
Заместитель директора	13250
Главный бухгалтер	13250

2. Должностные оклады педагогических работников Учреждения:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) в рублях
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	9432
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	9642
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед)	9852

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
библиотекарь	9474

4. Должностные оклады работников образовательных организаций, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	7709
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством	8526
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Бухгалтер, инженер-программист	8825

5. Размеры окладов работников образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 4 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Должность	Разряды оплаты труда	Оклад, рублей
гардеробщик, дворник	1	7415
кладовщик, подсобный рабочий, сторож, уборщик производственных и служебных помещений	2	7562
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	3	7709
повар	4	7860

Примечание:

Повару устанавливается разряд согласно документу о присвоенной квалификации (но не выше 5 разряда).

Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных образовательных организаций

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	15
2	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Примечания:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

**Положение
о выплатах компенсационного характера МОУ «СОШ №21»**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения;
- 4) доплаты молодым специалистам Учреждения;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 6) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 7) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.3. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников образовательных организаций:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам Учреждения за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 0,2 до 1 за каждого обучающегося в классе, но не более 25 за класс
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности инженера - программиста (по вычислительной технике)	до 2
5.	Педагогическим работникам Учреждения, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами, мастерскими (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
6.	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных	до 15

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	
7.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к Учреждению и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10

4.1. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000,00 руб. (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (ах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях по профилю, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

5.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

5.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

7. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по

результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

8. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ №21»

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных образовательных организаций устанавливаются в следующих размерах согласно Приложению 5:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Директор	до 200
2	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
3	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
2.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10

4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации» (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций)	до 5

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями образовательных организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

*<***> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

5. За качество выполняемых работ работникам Учреждения могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций

5.1. Учителям Учреждения, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций устанавливаются педагогам дошкольных образовательных организаций, педагогам организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также педагогам дополнительного образования детей в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике, Всероссийского этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Единовременные выплаты, указанные в пункте 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике.

7. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

8. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 раздела 4 настоящего Положения.

8.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

б) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

8.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам образовательных организаций устанавливаются приказом директора Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций устанавливаются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и ее директора, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директора Учреждения, определяются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».

Критерии оценки эффективности деятельности работников

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели критериев	Размер надбавки (%)
Заместителя директора по учебно-воспитательной и научно-методической работе		
1.	Качество результатов обучения учащихся	
1.1.	<u>Результаты учебной деятельности</u> Отсутствие случаев отчисления Освоение государственного образовательного стандарта – уровень успеваемости по учреждению: 6 баллов – 100 % 4 балла – не менее 95% 2 балла – не менее 90% Освоение государственного образовательного стандарта – уровень качества знаний по учреждению: 8 баллов – 80-100 % 6 баллов – 60-79 % 4 балла – 40-59 % 2 балла – не менее 30 % Государственная итоговая аттестация учащихся - уровень успеваемости по результатам: 6 баллов – 100 % 4 балла – не менее 95% 2 балла – не менее 90% Государственная итоговая аттестация учащихся - уровень качества знаний по результатам: 8 баллов – 80-100 % 6 баллов – 60-79 % 4 балла – 40-59 % 2 балла – не менее 30 % Независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирования, мониторинги - уровень успеваемости по результатам: 6 баллов – 100 % 4 балла – не менее 95% 2 балла – не менее 90% Независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирования, мониторинги -уровень качества знаний по результатам: 8 баллов – 80-100 % 6 баллов – 60-79 % 4 балла – 40-59 % 2 баллв – не менее 30 %	2 до 6 до 8 до 6 до 8 до 6 до 8

	представителями), проведение родительских лекториев и семинаров	
4. 4.1.	Эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса <u>Сохранение здоровья учащихся</u> 2 балла – индекс здоровья ниже среднегородского, но имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом 4 балла - индекс здоровья выше среднегородского, но имеется снижение в сравнении с предыдущим учебным годом 6 баллов - индекс здоровья выше среднегородского и имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом	6
4.2.	<u>Создание доступной среды обучения для различных категорий учащихся</u> Реализация технологии дистанционного обучения – 2 балла Обучение по индивидуальным учебным планам – 2 балла	4
Итого		180
Заместителя директора по воспитательной работе		
1. 1.1.	Качество результатов обучения учащихся <u>Результаты воспитательной деятельности</u> Отсутствие случаев отчисления учащихся Освоение государственного образовательного стандарта – уровень успеваемости по учреждению: 6 баллов – 100 % 4 балла – не менее 95% 2 балла – не менее 90% Государственная итоговая аттестация учащихся -уровень успеваемости по результатам: 6 баллов – 100 % 4 балла – не менее 95% 2 балла – не менее 90% Независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирования, мониторинги - уровень успеваемости по результатам: 6 баллов – 100 % 4 балла – не менее 95% 2 балла – не менее 90% Независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирования, мониторинги - уровень качества знаний по результатам: 8 баллов – 80-100 % 6 баллов – 60-79 % 4 балла – 40-59 % 2 балла – не менее 30 %	2 6 6 6 6 8

	<u>директора</u> участие в конкурсе – 4 балла наличие призовых мест – 6 баллов	
3.7.	<u>Работа с родителями (законными представителями)</u> Проведение индивидуальной работы с родителями (законными представителями), проведение родительских конференций и пр.	6
4. 4.1.	Эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса <u>Сохранение здоровья учащихся</u> 2 балл – индекс здоровья ниже среднегородского, но имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом 4 балла - индекс здоровья выше среднегородского, но имеется снижение в сравнении с предыдущим учебным годом 6 баллов - индекс здоровья выше среднегородского и имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом	до 6
4.2.	<u>Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних</u> Доля учащихся, находящихся на контроле различных уровней, охваченных дополнительным образованием: 6 баллов – 40 – 60 % 8 баллов – свыше 60 %	до 8
	<u>Эффективная работа с детьми девиантного поведения</u> 5 балла - снижение численности учащихся, состоящих на всех видах учета 5 балла – отсутствие преступлений, правонарушений	до 10
ИТОГО		180
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе		
1. <u>Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципального общеобразовательного учреждения.</u>		
1.1.	Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление сайта	До 10
1.2.	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средства со стороны МУ «Управление образования», органов финансового контроля	До 10
2. <u>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса.</u>		
2.1.	<u>Подготовка школы к новому учебному году.</u> Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, 100% подготовка к проведению ремонтных работ	До 20

2.2.	<u>Обеспечение жизнедеятельности учреждения</u> Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок Своевременность заключения хозяйственных договоров (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей Наличие приборов учета тепла, воды, электроэнергии и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления тепла, воды, электроэнергии Своевременное обеспечение обслуживающего персонала хозяйственно – уборочным инвентарем и моющими средствами Своевременное решение технических вопросов по организации образовательного процесса	До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10
3. <u>Организация круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся.</u>		
3.1.	<u>Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся.</u> 1) Организация детских оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей. 2) Организация лагерей труда и отдыха.	До 10 До 10
3.2.	<u>Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации.</u> Своевременное и качественное предоставление информации.	До 10
4.	<u>Обеспечение подвоза учащихся</u>	До 10
Итого		150
Заместитель директора по безопасности		
1	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности учебно-воспитательного процесса	До 10
2	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности спортивно-массовых, культурно-зрелищных мероприятий	До 5
3	Организация функционирования Учреждения при возникновении чрезвычайных ситуаций	До 10
4	Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части, касающейся Учреждения	До 10
5	Обеспечение участия сотрудников взаимодействующих структур в мероприятиях по комплексной безопасности	До 10
6	Своевременность и качество разрабатываемой нормативной и отчетной документации при осуществлении взаимодействия с муниципальной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом	До 10
7	Своевременность получения информации и выработки предложений по выполнению решений антитеррористических комиссий в части, касающейся образовательных учреждений	До 5
8	Полнота и качество разрабатываемой нормативной и отчетной документации при выполнении решений антитеррористической комиссии	До 10
9	Эффективность работы частных охранных предприятий на территории Учреждения	До 10
10	Своевременность, полнота и качество разработки нормативной и отчетной документации по вопросам комплексной безопасности	До 10
11	Организация и обеспечение физической охраны и контрольно-пропускного	До 10

	режима	
12	Степень и эффективность участия в проведении мероприятий по охране труда и созданию безопасных условий организации образовательного процесса	До 5
13	Эффективность работы по подготовке (степень обученности) персонала и обучающихся действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях	До 10
14	Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса	До 10
15	Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи имущества, техногенным авариями происшествиям	До 10
16	Состояние правомерности и безопасности использования помещения школы по договорам социального партнерства	До 10
17	Эффективность содействия совершенствованию учебно-методической базы для курса «Основы безопасности жизнедеятельности»	До 5
18	Участие в организации и проведении соревнований «Школа безопасности»	До 10
19	Участие в организации и проведении мероприятий по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	До 10
20	Соблюдение условий содержания в безопасном состоянии помещений Учреждения	До 10
	Итого	180
Главный бухгалтер		
1.	<u>Уровень квалификации.</u> Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров.	До 10
2.	<u>Своевременность и достоверность составленных и представленных в течение года:</u> ➤ отчетов в соответствии с Инструкцией о составлении бухгалтерской отчетности; ➤ в налоговые органы, Росприроднадзор, ПФ, ФСС; ➤ статистические отчеты; ➤ отчеты в МУ «УО»	До 20
3.	<u>Своевременное перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные социальные фонды</u> Полнота и своевременность, отсутствие требований.	До 10
4.	<u>Исполнение бюджетных и денежных обязательств в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств</u> Целевое использование бюджетных средств, отсутствие нарушений при проведении проверок контрольно-ревизионными органами	До 20
5.	<u>Соблюдение порядка проведения инвентаризации имущества и финансовых обязательств</u> Своевременность	До 10
6.	<u>Своевременное и точное отражение на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирование доходов и расходов, выполнение обязательств.</u> Формирование регистров бухгалтерского учета в установленные сроки, соответствие данных аналитического учета данным синтетического учета и главной книги	До 20
7.	<u>Внесение данных по ОУ в электронные мониторинги.</u> Своевременность и достоверность заполнения форм.	До 20
8.	<u>Соответствие информации на сайте требованиям законодательства.</u> Своевременность и достоверность.	До 20
9.	Определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в соответствии с	До 20

	44-ФЗ от 05.04.2013г.	
10.	<u>Формирование учетной политики учреждения.</u> Своевременное обновление, исходя из особенностей структуры, отраслевых и иных особенностей деятельности и полномочий в соответствии с законодательством.	До 20
11.	Подготовка документов для сдачи в архив.	До 10
Итого		180

№ п/п	Показатели критериев	Максимальное количество баллов
Учитель, учителя-логопеда, педагога – психолога, социального педагога, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		
1.	<u>Профессиональное развитие</u> Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на федеральном, республиканском уровне – 4 балла; - на муниципальном уровне – 2 балла	до 10
2.	<u>Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности</u> Организация и проведение на базе школы семинаров, совещаний и т.п. Участие в конкурсах, проектах, научно – практических конференциях и т.п. (с учащимися): - на федеральном, республиканском уровне – 4 балла; - на муниципальном уровне – 2 балла	5 10
3.	<u>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса</u> Уровень здоровья учащихся: - индекс здоровья ниже школьного, но имеется рост в сравнении с прошлым учебным годом – 1 балл; - индекс здоровья выше школьного, но снижение в сравнении с прошлым учебным годом – 2 балла; - индекс здоровья выше школьного и имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом – 3 балла	до 10
4.	<u>Эффективность воспитательной деятельности</u> Охват учащихся внеурочной деятельностью: - от 30 до 50% - 2 балл; - 51 – 70% - 4 балла; - свыше 70% - 6 баллов Доля учащихся группы риска, охваченных дополнительным образованием: - 50-70% - 4 балла; - свыше 70% - 6 баллов Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты и др.)	до 6 до 6 6
5.	<u>Открытый урок</u> - на школьном уровне - на городском уровне	5 10
6.	<u>Олимпиады, конференции и т.д.</u> -школьные: • За победителя (если 1 учитель в параллели) • За победителя (несколько учителей в параллели)	1 5

	<ul style="list-style-type: none"> - городские: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель и призер 17 • Победитель и несколько призеров 15 • 1 призер 12 - республиканские: <ul style="list-style-type: none"> • Победитель и призер 22 • Победитель и несколько призеров 20 • 1 призер 17 - российские: 25 	
7.	<u>Спортивные соревнования и различные конкурсы, викторины и т.д.</u> <ul style="list-style-type: none"> - городские: <ul style="list-style-type: none"> • Команда призер 2 • Команда победитель 5 • 2 командные победы или призер и победитель, или несколько призеров 7 - республиканские: 10 - российские: 15 	
8.	Конкурсы рисунков <ul style="list-style-type: none"> -призер 2 -победитель 4 	
9.	<u>Эффективность реализации образовательной программы</u> Сохранение контингента учащихся (отсутствие отсева) Успеваемость учащихся по итогам года: <ul style="list-style-type: none"> - успеваемость ниже школьной, но имеется рост в сравнении с предыдущим периодом – 2 балл; - успеваемость выше школьной, но снижение в сравнении с предыдущим периодом – 4 балла; - успеваемость выше школьной и имеется рост в сравнении с предыдущим периодом – 6 баллов Качество знаний учащихся: <ul style="list-style-type: none"> - качество знаний ниже школьного, но имеется рост в сравнении с предыдущим периодом– 2 балл; - качество знаний выше школьного, но снижение в сравнении с предыдущим периодом– 4 балла; - качество знаний выше школьного и имеется рост в сравнении с предыдущим периодом – 8 баллов Своевременное и качественное предоставление информации	5 до 6 до 8 до 10
10.	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями, в том числе: выполнение функций инспектора по охране труда и техники безопасности; выполнение обязанностей председателя профкома; за организацию и проведение государственной итоговой аттестации в ППЭ; за работу по персонализированному учету сведений на работающих и оформления документов для назначения и пересмотра пенсий работникам учреждения; систематизация и обновление школьного сайта, ежедневный мониторинг расписания уроков и организация замен, организатор общешкольных мероприятий, за организацию работы ГИС по школе, за проведение внеурочной деятельности в учреждении (в целом на учреждении не более 100%) к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы), тарифным ставкам, за работу с архивом, наставничество молодых специалистов, за организацию работы школьного сайта, за организацию трудового обучения и профориентационной работой среди учащихся, ответственному за выдачу сертификатов дополнительного образования	до 150

	родителям (законным представителям) учащихся, за участие в составление отчета по форме «ОО-1» в программе «АРИСМО», за дополнительный объем работы и др.	
	Итого:	180

Библиотекарь		
1	Участие, инициатива и творчество при проведении открытых мероприятий для родителей в Учреждении	до 20
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 20
3	Работа по своевременному оформлению документации для проведения процедур котировок и (или) электронных аукционов по закупке учебников и учебных пособий для Учреждения	до 30
4	Своевременность и качество оформления отчетной документации	до 20
5	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности (представление опыта в СМИ, проведение социологических мониторингов среди родителей, организация дней Открытых дверей, консультаций, собраний, мастер-классов и пр.)	до 20
6	За выполнение однократных поручений администрации Учреждения (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 20
7	Подготовка Учреждения к новому учебному году	до 10
8	Участие в благоустройстве и озеленении Учреждения и его территории	до 10
ИТОГО		150
Заведующий производством		
1	Материально-техническое обеспечение столовой: пополнение, обновление материально-технической базы. Обеспечение эстетических условий, оформление столовой	до 30
2	Своевременное заполнение отчетов по питанию	до 20
3	Участие в работе по подготовке документации для осуществления закупок товаров, работ, услуг в рамках 44-ФЗ, контроль качества и сроков выполнения поставщиком, подрядчиком работ, услуг	до 30
4	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности (в том числе внедрение новых блюд)	до 30
5	Участие в благоустройстве и озеленении Учреждения и его территории	до 10
6	Подготовка Учреждения к новому учебному году	до 10
7	Образцовое содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН	до 20
ИТОГО		150
Повар		
1.	Разгрузка продуктов питания, помощь в чистке овощей/фруктов. Предварительное накрытие (сервировка) столов для питания организованных групп учащихся	до 30
2	Внедрение новых кулинарных блюд	до 30
3	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности	до 30
4	Участие в благоустройстве и озеленении Учреждения и его территории	до 20
5	Подготовка Учреждения к новому учебному году	до 20
6	Образцовое содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН	до 20
ИТОГО		150

Кладовщик, подсобный рабочий		
1	Разгрузка продуктов питания, помощь в чистке овощей/фруктов. Предварительное накрытие (сервировка) столов для питания организованных групп учащихся	до 30
2	Своевременное размещение информации в информационных системах (ИС «Меркурий» и пр.)	до 30
3	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности	до 30
4	Участие в благоустройстве и озеленении Учреждения и его территории	до 20
5	Подготовка Учреждения к новому учебному году	до 20
6	Образцовое содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН	до 20
ИТОГО		150
Уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
1	Увеличение объема работы в весенний период (в период листопада), в зимний период (в период сильных снегопадов)	до 30
2	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности	до 20
3	Участие в благоустройстве и озеленении Учреждения и его территории	до 30
4	Подготовка Учреждения к новому учебному году	до 30
5	Образцовое содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН	до 20
6	Принятие мер по устранению аварийных ситуаций	до 20
ИТОГО		150
Делопроизводитель		
1	Качественное ведение документации (ведение личных дел, личных карточек, журналов и книг учета)	до 30
2	Своевременная обработка поступающей и отправляемой корреспонденции, ее доставку по назначению.	до 20
3	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений, отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки, своевременная разработка номенклатур дел, правильность формирования, обеспечение их сохранности и оформление в архив	до 20
4	Своевременное списание и уничтожение документов, качество обеспечения информационной безопасности по профилю деятельности, использование в работе информационно-правовых, использование в работе компьютерных программ	до 40
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих и жалоб на работу со стороны граждан и работников школы	до 20
	Формирование отчетов в справочных электронных систем (ССТУ, ГИС ЭО и пр.)	до 20
ИТОГО		150
Бухгалтер		
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности.	до 30
2	Качественное ведение документации.	до 30
3	Эффективное планирование и исполнение бюджет школы, ориентированного на результат.	до 30
4	Использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета.	до 30
5	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не	до 30

	предусмотренных должностными обязанностями.	
	ИТОГО	150

2. Надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели критериев	Размер надбавки, %
Заместители директора, педагогические работники, бухгалтер, библиотекарь		
1	Своевременная и качественная подготовка отчетов, аналитических справок, информации по Учреждению и в различные органы	до 50
2	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности; проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внутришкольного контроля	до 50
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	до 50
4	Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности	до 30
5	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 20
	ИТОГО	200
Главный бухгалтер		
1	За интенсивность труда, связанная с работой по внебюджетным средствам. 100% освоение лимитов бюджетных средств в течение календарного года.	до 40
2	100% освоение лимитов бюджетных средств в течение календарного года	до 40
3	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности.	до 40
4	За работу по персонифицированному учету сведений на работающих и оформления документов для назначения и пересмотра пенсий работникам учреждения;	до 40
5	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 40
	ИТОГО	200
Заведующий хозяйством		
1	Своевременная и качественная подготовка отчетов, аналитических справок, информации по Учреждению и в различные органы	до 50
2	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности; проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внутришкольного контроля	до 50
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	до 50
4	Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности	до 30
5	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 20
	ИТОГО	200
Повар		
1	Своевременная и качественная подготовка отчетов, аналитических справок, информации по Учреждению и в различные органы	до 50
2	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности; проверок, проводимых органами	до 50

	государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внутришкольного контроля	
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	до 50
4	Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности	до 30
5	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 20
ИТОГО		150
4. Другие специалисты (делопроизводитель, бухгалтер, кладовщик, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)		
1	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности; проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внутришкольного контроля	до 50
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	до 50
3	Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности	до 50
4	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 50
ИТОГО		200