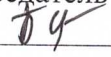


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
 Е.А. Бакуменко

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «СОШ № 1»
 Е.А. Шехонина
« 01 » сентября 2017 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных
предметов им. И.А. Куратова» г. Сыктывкара
(в новой редакции)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов им. И.А. Куратова» г. Сыктывкара (далее – Положение, сокращенное наименование МАОУ «СОШ № 1») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлениями главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений, от 29.09.2008 г. № 9/3775 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений;

- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

- ведомственными нормативными правовыми актами;

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов им. И.А. Куратова» г. Сыктывкара (далее – учреждение) за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;

- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам, их повышений;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;

- условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности.

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

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.

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

8. Положение распространяется на всех работников МАОУ «СОШ № 1».

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- 1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- 2) фонд выплат компенсационного характера;
- 3) фонд выплат стимулирующего характера;

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.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}}) * \text{РК} * \text{СН}, \text{ где}$$

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots, \text{ где}$$

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или пед. ставок соответственно по должностям 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должностей 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4, \text{ где}$$

Д₁ - доплаты работникам учреждения за работу в ночное время и праздничные дни;

Д₂ - доплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д₃ - доплаты работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д₄ - доплаты молодым специалистам;

Д₁, Д₂, Д₄ определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д₃ производится следующим образом:

$$\text{Д}_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д_1 + Д_2) * \text{Р}_{\text{до}}, \text{ где}$$

Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.3 приложения №3 постановления главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений.

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + \text{Нвл}$, где

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется 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;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам МАОУ «СОШ № 1» устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список организации утверждаются директором МАОУ «СОШ № 1», согласовываются начальником управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

Размеры должностных окладов работникам МАОУ «СОШ № 1» определяются постановлениями главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар», от 29.09.2008 г. № 9/3775 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с изменениями.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам МАОУ «СОШ № 1» производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным в приложении № 2 к постановлению главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом последующих изменений.

Основания для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников МАОУ «СОШ № 1» и размеры повышения определены в приложении № 1 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 МАОУ «СОШ № 1» начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50 % в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. Порядок установления должностных окладов

(ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников МАОУ «СОШ № 1» учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями МАОУ «СОШ № 1»;

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

2.3.3. Условия оплаты труда директора МАОУ «СОШ № 1» определяются Учредителем с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений и положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций МО ГО «Сыктывкар», устанавливаются приказом начальника Управления образования.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

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 МАОУ «СОШ № 1» включает учебную (преподавательскую) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5. Выплаты компенсационного характера

2.5.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) с учетом размера его повышения.

Выплаты компенсационного характера работникам МАОУ «СОШ № 1» устанавливаются приказом директора МАОУ «СОШ № 1» либо лицом, его заменяющим, директору МАОУ «СОШ № 1» - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года), а также могут быть установлены на определенный период времени. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам МАОУ «СОШ № 1» начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.5.4. В МАОУ «СОШ № 1» могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

- 1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 3) доплаты молодым специалистам.
- 4) 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.

5) педагогическим работникам, участвующим в проведении 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.

2.5.5. Доплаты работникам МАОУ «СОШ № 1» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам):

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	не менее 35 (часовой тарифной ставки (должностного оклада))
2.	На работах с тяжелыми и вредными условиями труда На работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями (В соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579)	до 12% включительно до 24% включительно (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьей 153 ТК РФ

Другие доплаты работникам МАОУ «СОШ № 1» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.6. Доплаты работникам МАОУ «СОШ № 1» за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам)
1	Педагогическим работникам за классное руководство	до 35% включительно
2	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки, а также не зависит от количества детей в классе)	до 15% включительно
3	Учителям, за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, коми языку, черчению, физике, химии по остальным предметам	до 25% включительно до 20% включительно до 15% включительно до 10% включительно

	(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки, а также не зависит от количества детей в классе)	
4	За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер	до 5% включительно
5	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (мастерскими) (доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 15% включительно
6	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами парниковыми устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 15% включительно
7	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам общеобразовательной школы 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)	до 15% включительно
8	За ведение делопроизводства, за работу с архивом общеобразовательной школы	до 10% включительно
9	За организацию питания учащихся	до 15 % включительно

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам)
1. Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в МАОУ «СОШ № 1»	30 % + 15 %(*)
2. Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием	35 % + 15 %(*)

* Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных образовательных организациях МО ГО "Сыктывкар" на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов. Молодым специалистам - учителям муниципальных образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и общего среднего образования, а также воспитателям, старшим воспитателям образовательных организаций размер доплаты увеличивается на 15 процентов должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

2.5.7.1. Доплата молодому специалисту рассчитывается пропорционально количеству часов педагогической учебной нагрузки из расчета установленной ему ставки заработной платы.

2.5.7.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев:

- доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательные организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

- 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 образовательные организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

2.5.7.4. 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 вышеизложенными пунктами 2.5.7.2, 2.5.7.3 продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.5.8. Педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1», участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена и основного государственного экзамена, освобожденным от основной работы на период подготовки и проведения, гарантируется сохранение среднего заработка по основному месту работы.

2.5.9. Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении единого государственного экзамена. Выплата компенсации педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1» производится на основании приказа директора МАОУ «СОШ № 1» об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки единого государственного экзамена, в ближайший установленный нормативным правовым актом день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

Компенсация педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1», участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в размере 350 рублей за 1 день.

Выплата компенсации педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1» осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5.10. Выплата педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1» компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена. Выплата компенсации педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1» производится на основании приказа директора МАОУ «СОШ № 1» об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный нормативным правовым актом день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

Компенсация педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1», участвующим в проведении основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена устанавливается в размере 200 рублей за 1 день.

Выплата компенсации педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1» осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6. Стимулирующие выплаты

2.6.1. Работникам МАОУ «СОШ № 1» могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.6.2. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;
- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутриучрежденческом учете;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- наличие поощрений, благодарностей;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных организациях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы).

- интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности общеобразовательного учреждения.

2.6.3. Выплаты стимулирующего характера работникам МАОУ «СОШ № 1» производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 1».

2.6.4. 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).

2.6.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) с учетом размера его повышения в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности организации, качеством и объемом выполняемой работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и остальным работникам МАОУ «СОШ № 1» устанавливаются приказом директора МАОУ «СОШ № 1» или заменяющего его лица, директору МАОУ «СОШ № 1» - приказом начальника управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

2.6.6. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.6.7. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

2.6.8. Надбавки работникам МАОУ «СОШ № 1» начисляются с учетом фактически отработанного времени и без учета фактически отработанного времени.

2.6.9. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации может быть установлен в следующих размерах:

№№ п/п	Категория работников, наименование должности	Максимальный размер в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Директор	до 150 % включительно
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 120 % включительно
3.	Другие работники	до 100 % включительно

2.6.10. Размер конкретных надбавок стимулирующего характера могут быть установлены в следующих размерах работникам организации:

№ п/п	Основание	Размер надбавки в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	Надбавки за интенсивность:	
1.	- за интенсивность работы, связанной с подготовкой обучающихся во внеурочное время по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);	0-20
2.	- за интенсивность работы, связанной с	0-20

	подготовкой и проведением мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках;	
3.	- за интенсивность работы, связанной с подготовкой детей к открытым мероприятиям, дням открытых дверей для родителей, к конкурсам за рамками учебного процесса, школьных праздников с привлечением учителей и родителей;	0-20
4.	- за интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных дел	0-10
5.	- за интенсивность работы, связанную с подготовкой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации	0-50
6.	- за интенсивность работы, связанную с освоением и использование новых программ в работе.	0-30
7.	- за интенсивность работы, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;	0-50
8.	- за интенсивность работы, связанную с подготовкой учреждения к новому учебному году и работе в зимних условиях	0-20
9.	- за интенсивность работы, связанную с проведением генеральных уборок школы	0-20
10.	- за интенсивность работы с учащимися «группы риска»	0-20
11.	- за интенсивность работы, связанную с подготовкой обучающихся к мероприятиям различного уровня	0-50
12.	- за интенсивность работы, связанную с проведением диагностических мероприятий	0-30
13.	- за сложность и напряженность работы	0-100
14.	- за интенсивность работы, связанную с проведением мероприятий по ОТ и ТБ	0-15
15.	- за интенсивность работы, связанную с организацией профсоюзной работы	0-15
16.	- за интенсивность работы, связанную с озеленением школы	0-15
17.	- за интенсивность работы, связанную с кадровой работой	0-100
18.	- за интенсивность работы, связанную с организацией работы с фондами медицинского и социального страхования. пенсионным фондом	0-60
19.	- за интенсивность работы в классах с углубленным изучением отдельных предметов	0-15
20.	- за интенсивность работы, связанную с ведением документов по организации горячего питания	0-25
21.	- за интенсивность работы по ведению методической работы на уровне школы и города	0-30
22.	- за интенсивность работы, связанную с составлением учебного расписания	0-50

23.	- за интенсивность работы, связанную с ведением школьного сайта	0-50
24.	- за интенсивность работы по организации внеурочной деятельности учащихся	0-50
24.	- за интенсивность работы, связанную с организацией проектов в школе	0-20
25.	- за интенсивность труда, связанную с организацией набора детей в ДОЛ в каникулярное время	0-10
26.	- за интенсивность работы по организации ГО и защиты от ЧС на объекте	0-50
27.	- за интенсивность труда, связанную с организацией обеспечения антитеррористической безопасности объекта	0-150
28.	- за интенсивность, связанную с работой по закупкам	0-20
29.	- за интенсивность и высокие результаты работы в целях доведения заработной платы до уровня минимальной заработной платы, установленной Соглашением	0-100

2.6.11. Надбавки за результативность и качество работы

1. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *заместителям директора*:

Критерии оценки эффективности деятельности

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Баллы
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов по курируемым направлениям деятельности, замечаний в ходе проверок надзорных органов, объективных жалоб	2
2	Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг со стороны родителей (законных представителей), обучающихся	Отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов	2
3	Качество и общедоступность общего образования	Положительная динамика результатов государственной итоговой аттестации. Стабильность и рост качества обучения.	5
		Стабильность и рост участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	2
		Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	3

4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.	3
		Обеспечение санитарно-гигиенических, бытовых условий.	2
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов	2
		Повышение квалификации педагогических кадров	2
		Состояние пришкольной территории	2
		Повышение квалификации педагогических кадров	2
		Качественная организация текущего ремонта.	1
5	Нормативно-правовое, документационное и учебно-программное обеспечение образовательного процесса	Наличие соответствующих законодательству локальных нормативных актов	2
		Наличие качественного учебно-программного обеспечения	5
6	Социальный критерий	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения.	5
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	5
7	Инновационная деятельность	Ведение экспериментальной работы	2
		Разработка и внедрение авторских программ	2
		Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	2
		Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	2
		Обобщение опыта работы учреждений:	5
		муниципальный уровень	10
8	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1
		Положительная динамика, выявленная в ходе мониторинга по курируемым направлениям деятельности	5
		Создание комфортных психологических условий	2

		обучения в школе.	
		Эффективная работа в рамках программы по здоровьесбережению для учащихся.	3
9	Качество методического руководства педагогическим коллективом.	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных, интерактивных средств в учебном процессе).	2
		Оказание методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	2
10	Социальное партнерство	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	3
		ИТОГО:	106

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя директора	Размер надбавки за результативность и качество работы
85-106 баллов	21-25 %
64-84 баллов	16-20 %
42-63 баллов	11-15 %
20-41 баллов	0-10 %

2. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **учителей**:

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов	1.1. Стабильная и позитивная динамика уровня обученности	Процент абсолютной успеваемости	100% - 9 баллов от 95% до 99% - 5 баллов от 90% до 94% - 3 балла
		Понижение успеваемости	от 10% до 15% - «-1» балл от 16% до 25% - «-2» балла
		Процент подтвердивших четвертную (годовую) отметку по результатам административных и независимых контрольных срезов (в том числе ЕГЭ)	от 95% до 100% - 9 баллов от 90% до 94% - 7 баллов от 85% до 89% - 5 баллов от 80% до 84% - 3 балла от 75% до 79% - 2 балла от 70% до 74% - 1 балл
	1.2. Стабильная и позитивная динамика качества знаний	Рост или снижение числа обучающихся, повысивших оценку	Факт роста - 5 баллов Стабильно - 3 балла Снижение - «-2» балла

	1.3. Обеспечение индивидуальной образовательной траектории учеников	Процент обучающихся по предмету с разработанной индивидуальной траекторией обучения	Более 10% - 5 баллов
	1.4. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие	2 балла – наличие «-1» балл - отсутствие
2. Внеурочная работа с обучающимися	2.1. Система работы с одаренными детьми	Наличие победителей и призеров олимпиад в зависимости от уровня участия	Школьный - 1 балл Муниципальный - 3 балла Республиканский - 5 баллов Федеральный - 7 баллов
	2.2. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по предмету	Охват обучающихся внеклассными и внешкольными мероприятиями по предмету	Более 70% - 5 баллов от 50% до 69% - 4 балла от 30% до 49% - 3 балла
	2.3. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты)	Охват обучающихся	Более 70% - 5 баллов от 50% до 69% - 4 балла от 30% до 49% - 3 балла
	2.4. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся	Более 70% - 5 баллов от 50% до 69% - 4 балла от 30% до 49% - 3 балла
	2.5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Охват обучающихся	Более 70% - 5 баллов от 50% до 69% - 4 балла от 30% до 49% - 3 балла
	2.5. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Отсутствие правонарушений у обучающихся, положительная динамика по каждому случаю	Отсутствие – 5 баллов Рост на 10%– «-2» балла
	2.6. Создание комфортности для обучающихся.	Обоснованные жалобы на действия учителя	Факт отсутствия - 2 балла Факт жалоб - «-2» балла
3. Повышение профессионального мастерства	3.1. Использование на уроке и во внеурочной деятельности инновационных технологий	Частота использования ИКТ	более 50% занятий - 3 балла от 30% до 49% - 2 балла от 10% до 29% - 1 балл
		Размещение материалов	Наличие обновляемого материала -2 балла

		педагога на сайте школы	
		Частота использования педагогических технологий, в том числе проектных	более 50% занятий - 3 балла от 30% до 49% - 2 балла от 10% до 29% - 1 балл
	3.2. Проведение открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах	Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах	Школьный уровень – 3 балла районный - 4 балла окружной - 5 баллов городской — 6 баллов
	3.3. Обобщение передового опыта	Наличие публикаций, метод. разработок	Факт наличия - 3 балла
	3.4. Участие в профессиональных конкурсах	Уровень участия	Школьный уровень – 3 балла муниципальный - 5 баллов республиканский — 6 баллов
		Призовые места	Школьный уровень – 4 балла муниципальный - 7 баллов республиканский — 8 баллов
	3.5. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	участие	Участие – 2 балла Не участие – 0 баллов
	3.7. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Наличие собственных метод. разработок.	Факт наличия - 5 баллов
		Написание программ курсов по предмету, элективных курсов	Наличие – 1 балл, при положительной экспертной оценке – 5 баллов
		Участие в инновационной и экспериментальной работе	Факт участия - 5 баллов
		Участие в работе олимпиадных, экзаменационных, аттестационных комиссий.	Муниципальный уровень - 2 балла; республиканский уровень - 4 балла
		Участие в коллективных педагогических проектах	Факт участия – 2 балла
		Наставничество	Факт наличия - 2 балла

		Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и тп.)	Отлично – 3 балла, хорошо – 2 балла, удовлетворительно – 1 балл
4. Соблюдение ТБ, исполнительская дисциплина	4.1. Соблюдение ТБ и ОТ, светового режима, проветривания, физкультминутки	Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий	Наличие и отсутствие зарегистрированных замечаний - «-2» - «+2» балла
	4.2. Качество и своевременность заполнения документации, исполнение административных решений	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	Наличие и отсутствие зарегистрированных замечаний - «-2» - «+2» балла
		ИТОГО:	123

Итого: 123 балла.

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
100-123 баллов	32-40 %
70-99 баллов	22-31 %
40-69 баллов	13-22 %
10-39 баллов	0-12 %

3. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **педагогу дополнительного образования:**

№ п/п	Показателя	Расчет показателя	Баллы
3.1.	Организация физкультурно-оздоровительной деятельности с обучающимися в досуговое время	Кол-во уч-ся, привлеченных к физкультурно-оздоровительной работе по итогам периода	2
3.2.	Организация коррекционной работы с детьми, имеющими нарушения осанки, плохое зрение и др.	Кол-во уч-ся, привлеченных к физкультурно-оздоровительной работе по итогам периода	2
3.3.	Проведение внутришкольных мероприятий (мини соревнования по классам).	Количество учащихся и родителей, с которыми проведена внеклассная работа (групповая и индивидуальная)	2
3.4.	Проведение школьных праздников с привлечением учителей и родителей.	Количество учащихся и родителей, с которыми проведена внеклассная работа (групповая и индивидуальная)	2

3.5.	Организация межшкольных игр вне рамок городских мероприятий.	Количество мероприятий.	2
3.6.	Организация и проведение пропаганды здорового образа жизни с привлечением специалистов из других структур.	Количество мероприятий.	2
3.7.	Создание школьных команд по видам спорта.	Дополнительная подготовка по видам спорта	2
3.8.	Результативность участия в спортивных соревнованиях.	Количество призеров	3
3.9.	Отсутствие травматизма на занятиях	Количество травм по итогам периода	2
3.10.	Организация мероприятий в каникулярное время.	Кол-во уч-ся, привлеченных к спортивным мероприятиям по итогам периода	3
3.11.	Проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий.	2
3.12.	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучаемых школьников	Количество положительных голосов	2
3.13.	Положительная оценка деятельности педагога со стороны обучаемых школьников	Количество положительных голосов	2
3.14.	Связь с социумом	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	2
3.15.	Организация занятости обучающихся в каникулярное время	Охват обучающихся в каникулярное время, работа в каникулярное время в ДОЛ, ЛТО, отрядах мера.	2
		ИТОГО:	32

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
28-32 баллов	16-20 %

22-27 баллов	11-15 %
17-21 баллов	6-10 %
0-16 баллов	0-5 %

4. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *педагогу - психологу*:

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
4.1.	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения, употребления ПАВ	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов. Консультации с родителями. Открытые мероприятия.	2
4.2.	Профилактика девиантного поведения, правонарушений и преступлений.	Отсутствие или снижение кол-ва обучающихся, находящихся на учете в ОПДН, на ВШУ. Отсутствие или снижение числа правонарушений, преступлений, совершенных обучающимися	2
4.3.	Ведение и обновление отчетности	Ежемесячное обновление и пополнение информации, своевременная и качественная подготовка отчетности	2
4.4.	Обобщение и распространение опыта педагогической работы	Проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций	2
4.5.	Внешняя оценка деятельности: - субъективная оценка со стороны родителей	Отсутствие жалоб и конфликтов	2
4.6.	Межведомственное взаимодействие	Участие в работе межведомственных комиссий, рейдовых мероприятиях на уровне города.	2
4.7.	Связь с социумом	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	2
		ИТОГО:	16

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
14-16 баллов	16-20 %
11-13 баллов	11-15 %
8-10 баллов	6-10 %
0-7 баллов	0-5 %

5. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *социальному педагогу*:

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
5.1.	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения, употребления ПАВ	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов. Консультации с родителями. Открытые мероприятия.	2
5.2.	Охват обучающихся, состоящих на всех видах учета, кружковой работой в школе, вне школы	Положительная динамика охвата кружковой работой обучающихся, состоящих на всех видах учета	2
5.3.	Профилактика девиантного поведения, правонарушений и преступлений.	Отсутствие или снижение кол-ва обучающихся, находящихся на учете в ОПДН, на ВШУ. Отсутствие или снижение числа правонарушений, преступлений, совершенных обучающимися	2
5.4.	Ведение и обновление отчетности	Ежемесячное обновление и пополнение информации, своевременная и качественная подготовка отчетности	2
5.5.	Работа с детьми, находящимися под опекой	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	2
5.6.	Обобщение и распространение опыта педагогической работы по профилактике правонарушений, преступлений.	Проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций по профилактике правонарушений, преступлений.	2
5.7.	Внешняя оценка деятельности: - субъективная оценка со стороны родителей	Отсутствие жалоб и конфликтов	2
5.8.	Организация работы по оздоровлению детей и подростков, трудоустройству в летний период	Количество обучающихся, охваченных оздоровительной работой, трудоустроенных в летний период	2
5.9.	Межведомственное взаимодействие по профилактике правонарушений, преступлений, безнадзорности среди несовершеннолетних	Участие в работе межведомственных комиссий, рейдовых мероприятиях на уровне города.	3
5.10.	Связь с социумом	Организация активной работы с общественными, культурными,	2

		спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	
		ИТОГО:	21 балл

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
17-21 баллов	12-15 %
14-16 баллов	9-11 %
10-13 баллов	6-8 %
6-9 баллов	0-5 %

6. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *заведующей библиотекой*:

№	Критерии	Показатели	Баллы
6.1.	Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники.	2
6.2.	Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических, информационных справок, знакомство с новинками методической литературы.	2
6.3.	Работа с читателями: индивидуальная и массовая.	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр, Участие в городских конкурсах ЦДБ. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.	5
6.4.	Освоение программы для школьных библиотек MARK-SQL	Создание базы данных школьной библиотеки.	2
6.5.	Работа по сохранению библиотечного фонда.	Рейды по проверке учебников.	2
6.6.	Ведение и обновление отчетности	Ежемесячное обновление и пополнение информации, своевременная и качественная подготовка отчетности	3
6.7.	Связь с социумом	Организация активной работы с общественными, культурными организациями, ассоциациями по проблемам образования	2
		ИТОГО:	18 баллов

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
16-18 баллов	10-15 %
13-15 баллов	9-11 %
11-13 баллов	6-8 %
0-10 баллов	0-5 %

7. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **старшего возжато (педагога-организатора):**

№ п/п	Критерии	Показателя	Баллы
7.1.	Организация досуга обучающихся	Кол-во уч-ся, привлеченных к досуговой, физкультурно-оздоровительной работе по итогам периода.	2
7.2.	Проведение внутришкольных мероприятий	Количество учащихся с которыми проведена внеклассная работа (групповая и индивидуальная)	3
7.3.	Проведение и участие в городских и республиканских мероприятиях	Количество мероприятий.	3
7.4.	Проведение школьных праздников, мероприятий с привлечением учителей и родителей.	Количество учителей и родителей, с которыми проведена работа (групповая и индивидуальная)	3
7.5.	Организация и проведение пропаганды здорового образа жизни с привлечением специалистов из других структур.	Количество мероприятий.	3
7.6.	Организация мероприятий в каникулярное время.	Кол-во уч-ся, привлеченных к мероприятиям по итогам периода	2
7.7.	Проведение мастер - классов, участие в профессиональных конкурсах, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество	Количество выступлений	2
7.8.	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей учащихся	Количество положительных голосов	2
7.9.	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучающихся	Количество положительных голосов	2
7.10.	Организация работы с активом обучающихся школьного детского объединения	Системность и результативность работы, сохранение контингента ШДО.	2

7.11.	Ведение и обновление отчетности	Ежемесячное обновление и пополнение информации, своевременная и качественная подготовка отчетности	2
7.12.	Связь с социумом	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	2
		ИТОГО:	28 баллов

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
23-28 баллов	16-20 %
17-22 баллов	11-15 %
10-16 баллов	6-10 %
0-9 баллов	0-5 %

8. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **преподавателя - организатора ОБЖ:**

№	Критерии	Показатели	Баллы
8.1.	Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат	Своевременное оформление документов.	2
8.2.	Участие в организации и проведении мероприятий по гражданской обороне и безопасности: • городские • школьные (тренировки по эвакуации, КШУ и т.д.)	Количество проведенных мероприятий.	4
8.3.	Укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы.	Оформление кабинета, методической документации, наглядных пособий, школьных стендов.	2
8.4.	Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности и жизнедеятельности	Методическая помощь: -устные рекомендации для проведения классных часов; -пакет методических материалов.	4

8.5.	Организация военно-полевых сборов	Участие обучающихся в военно-полевых сборах	2
8.6.	Подготовка и ведение документации, отчетности по ГО	Своевременная и качественная отчетность, ведение документации по ГО	2
8.7.	Ведение и обновление отчетности	Ежемесячное обновление и пополнение информации, своевременная и качественная подготовка отчетности	2
8.8.	Связь с социумом	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	2
		ИТОГО:	20 баллов

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
17-20 баллов	16-20 %
14-16 баллов	11-15 %
10-13 баллов	6-10 %
0-9 баллов	0-5 %

9. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **секретаря-машинистки**:

№.	Показатели	Баллы
9.1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	2
9.2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	2
9.3.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	2
9.4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	2
9.5.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	2
9.6.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	2
9.7.	Оформление и ведение личных дел сотрудников школы.	2
9.8.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) Регулярное повышение квалификации.	2
9.9.	Качественное оформление и ведение алфавитной книги учащихся.	2

9.10.	Своевременность и качество предоставляемой аналитической, контрольной, отчетной, статистической информации	2
	ИТОГО:	20 баллов

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
17-20 баллов	16-20 %
14-16 баллов	11-15 %
10-13 баллов	6-10 %
0-9 баллов	0-5 %

10. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *обслуживающему и техническому персоналу*:

№	Критерии	Баллы
10.1.	Хорошее санитарно-гигиеническое состояние учебных кабинетов, школьных помещений и территорий.	2
10.2.	Участие в генеральных уборках школы.	2
10.3.	Уход за деревьями: побелка стволов, обрезание сухих веток. Покос газонной травы.	2
10.4.	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях. Экономия электроэнергии.	2
10.5.	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся.	2
10.6.	Подготовка помещений к экзаменам.	2
10.7.	Выполнение разовых поручений.	2
10.8.	Ликвидация аварий и последствий аварий	2
10.9	Подготовка школы к началу учебного года, текущий и косметический ремонт в период каникул	2
	ИТОГО:	18 баллов

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
16-18 баллов	16-20 %
13-15 баллов	11-15 %
11-13 баллов	6-10 %
0-10 баллов	0-5 %

11. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *главному бухгалтеру и бухгалтеру*:

№	Показатели	Баллы
11.1.	Своевременность и качество предоставляемой аналитической, контрольной, отчетной, статистической информации	4
11.2.	Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового.	4
11.3.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	4

11.4.	Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата).	2
11.5.	Оформление документации по платным услугам (смет, договоров, актов выполненных работ и др.)	4
11.6.	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств.	3
11.7.	Составление и ведение документации по организации отдыха и труда учащихся	2
11.8.	Внедрение новых компьютерных технологий;	2
11.9.	Качественное внедрение и применение изменений законодательства по бюджетному, бухгалтерскому, налоговому учету и трудовому законодательству;	2
	ИТОГО:	27 баллов

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
24 -27 баллов	16-20 %
17-23 баллов	11-15 %
9-16 баллов	6-10 %
0-8 баллов	0-5%

2.6.12. Надбавки работникам, награжденным ведомственными наградами, при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательной организации устанавливаются в следующих размерах:

Наименование ведомственной награды	Размер надбавки в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Почётная грамота Министерства образования Российской Федерации	10
Почётная грамота Министерства образования Республики коми	6

Надбавки за качество (за наличие ведомственной награды) выплачивается при учебной нагрузке 18 часов и свыше нормы часов на ставку заработной платы из расчета должностного оклада, при учебной нагрузке ниже 18 часов – из расчета фактической педагогической нагрузки.

Выплата проводится по одному основанию, указанному в позициях 1-2, на основании письменного заявления работника.

2.6.13. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
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 основным работникам МАОУ «СОШ № 1», а также работающим по совместительству.
- Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с п. 2.5.7
- Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- Надбавка за выслугу лет педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1», осуществляющим преподавательскую деятельность, рассчитывается пропорционально количеству часов учебной (педагогической) нагрузки из расчета установленной им ставки заработной платы.

2.6.14. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.6.14.1. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу и выплачивается с учетом фактически отработанного времени и без учета фактически отработанного времени.

2.6.14.2. Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен.

- премия по итогам работы за месяц, квартал, четверть, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.6.14.3. Работники МАОУ «СОШ № 1» могут премироваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) по следующим показателям:

- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году – до 150 %;
- по итогам четверти, учебного года – 0- 100 %;
- по итогам календарного года – 0-100 % ;
- учителям за подготовку призеров республиканских и городских олимпиад, конкурсов, соревнований – 0-30 % ;
- учителям, подготовившим призёров и победителей Всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований – 0-50% ;
- за активное участие и результативность в опытно-экспериментальной работе, инновационной деятельности 0-40 %;
- лауреатам городского конкурса «Учитель года», «Самый классный классный» - 0-50 % ;
- за активное участие во всероссийских, республиканских и городских мероприятиях – 0-30 % ;
- за высокие результаты государственной итоговой аттестации – 0-50 %;
- участие в инновационной и экспериментальной деятельности – 0-30 %;
- качественная организация летней оздоровительной кампании – 0-30 %;
- за качественную подготовку школы, кабинетов, документации к новому учебному году, за активное участие в ремонте школы -0-30 %;
- снижение количества учащихся, состоящих на различных учетах (внутришкольный учет, учеты в ОПДН) – 0-30 %;
- результативность инновационной и экспериментальной деятельности – 0-30 %;
- за принятие мер по устранению аварийных ситуаций – 0-50 %.

2.6.15. Снижение выплат стимулирующего характера.

2.6.15.1. Размер выплат отменяется или уменьшается при:

- окончания срока действия надбавки;
- ухудшение качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушений трудовой дисциплины;

- получения работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

2.6.15.2. Изменение или отмена выплат оформляется приказом по школе.

2.6.16. Ежемесячные доплаты учителям МАОУ «СОШ № 1», реализующим программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период с 1 сентября по 31 мая текущего учебного года:

а) за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения - в размере 3000 рублей за каждый класс;

б) за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, - в размере:

1000 руб. за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе одного указанного результата);

1500 руб. за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе двух указанных результатов);

2000 руб. за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);

2500 руб. за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе пяти и более указанных результатов);

2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.7.1. Месячная заработная плата педагогических работников МАОУ «СОШ № 1» 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. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;

- учителей, для которых МАОУ «СОШ № 1» 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.

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

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

2.7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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 при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников 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, 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.

III. 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.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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 МАОУ «СОШ № 1».

Фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных организаций образования, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 2.6.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам муниципальных организаций образования может выплачиваться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МАОУ «СОШ № 1» на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи работнику может осуществляться только в исключительных случаях:

- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника МАОУ «СОШ № 1» – в размере до 1000 рублей;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника МАОУ «СОШ № 1», семье умершего при смерти работника школы – в размере до 2000 рублей;
- по состоянию здоровья работника МАОУ «СОШ № 1» (необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) - в размере одного должностного оклада;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) в размере до 1000 рублей;

За счет экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 1», может осуществляться единовременная выплата работникам:

- в связи с юбилеем работника МАОУ «СОШ № 1» (50, 55, 60 лет и т. д.) – в размере 50% должностного оклада;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка – в размере до 1000 рублей.

Настоящее Положение принято на общем собрании трудового коллектива. Внесение изменений и дополнений может производиться на общем собрании по инициативе администрации или работников простым большинством голосов.

**Размеры
повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных
ставок) работников**

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

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
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	20
2.	Педагогическим работникам за работу в классах компенсирующего обучения	15
3.	Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы с русским языком обучения, - за часы занятий по коми языку в 1-11 классах и литературе в 5-11 классах	15
4.	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР, "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель, "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10

