

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

64

Е.А. Бакуменко

31.08.2018 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «СОШ № 1»

Alexandra

Е.А. Шехонина

« 31 » августа 2018

Приказ от 31.08.2018 года № 334-од



**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;
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»;

- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 г. № 8/2114 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;

- 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) 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. При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника МАОУ «СОШ № 1» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным

работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Реализация гарантий по оплате труда работников МАОУ «СОШ № 1», установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 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.

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 МАОУ «СОШ № 1»

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда МАОУ «СОШ № 1» включает:

1) фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

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. При формировании фонда стимулирующих выплат МАОУ «СОШ № 1» объем средств на выплату надбавок за выслугу лет 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) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с п. 2.5. настоящего Положения.

2.1.3. Фонд оплаты труда МАОУ «СОШ № 1», 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 МАОУ «СОШ № 1».

Выплаты стимулирующего характера работникам МАОУ «СОШ № 1» выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в п. 2.6. настоящего Положения.

2.2. Основные условия оплаты труда работников

2.2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) (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 Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате

труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», от 17.08.2018 № 8/2114 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639».

- 2.2.2. Повышение должностных окладов работникам МАОУ «СОШ № 1» производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным в приложении № 2 к Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», от 17.08.2018 № 8/2114 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639».

Основания для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников МАОУ «СОШ № 1» и размеры повышения определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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, (оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

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

2.3. Порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам, регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора

2.3.1. При определении должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) руководящих работников МАОУ «СОШ № 1» учитывается группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация, определяемая в соответствии с объемными показателями МАОУ «СОШ № 1»;

2.3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3.3. Должностной оклад директора МАОУ «СОШ № 1» устанавливается трудовым договором, заключаемым Управлением образования АМО ГО «Сыктывкар», с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении № 2 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», от 17.08.2018 г. № 8/2114 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639».

2.3.4. Должностные оклады заместителям директора МАОУ «СОШ № 1» устанавливаются приказом директора МАОУ «СОШ № 1», определенных в приложении № 1 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и

управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», от 17.08.2018 г. № 8/2114 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639», с учетом размера повышения размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3.5. Директору, заместителям директора МАОУ «СОШ № 1» устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 1», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МАОУ «СОШ № 1» (без учета заработной платы директора, заместителей директора) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников МАОУ «СОШ № 1» в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для директора	для заместителей директора
1	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
2	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5

2.3.6. По результатам выполнения показателей эффективности работы МАОУ «СОШ № 1» предельное значение коэффициента может быть увеличено на 1,0 для директора, заместителей директора.

2.3.7. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителей директора.

При расчете среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 1», а также директора и заместителей директора, начисленной за период 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) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения МАОУ «СОШ № 1».

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера директору МАОУ «СОШ № 1» устанавливаются приказом Управления образования АМО ГО «Сыктывкар» в соответствии с утвержденным им Положением с учетом соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в п. 2.3.5. настоящего Положения.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАОУ «СОШ № 1» устанавливаются приказом директора МАОУ «СОШ № 1» с учетом соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в п. 2.3.5. настоящего Положения.

2.3.10. Директор МАОУ «СОШ № 1» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора к среднемесячной заработной плате работников МАОУ «СОШ № 1», рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в п. 2.3.5. настоящего Положения.

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

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
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 должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
2.	За работы с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4 % от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (на основании результатов специальной оценки условий труда)
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 прямые должностные обязанности работников, устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (доплата за классное руководство устанавливается из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 % до 30 % включительно
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10 % включительно
3.	Учителям, за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, коми языку, черчению, физике, химии по остальным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15 % включительно до 15 % включительно до 10 % включительно до 10 % включительно до 5 % включительно
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (мастерскими) (доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10 % включительно
5.	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
6.	Работникам, ответственным за сопровождение обучающихся к МАОУ «СОШ № 1» и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10 % включительно
7.	Педагогическим работникам за заведование музеем, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	до 20 % включительно
8.	Педагогическим работникам, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной	До 20 % включительно

	направленности	
--	----------------	--

2.5.6.1. 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 той же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению директора МАОУ «СОШ № 1» с письменного согласия работника.

2.5.6.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по той же профессии (должности) 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 может выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются директором МАОУ «СОШ № 1» с письменного согласия работника.

2.5.6.3. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор МАОУ «СОШ № 1» - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.5.7. 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 муниципальные образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в МАОУ «СОШ № 1»	25 %

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.

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 порядке и размерах, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24.04.2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

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.

2.5.11. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МАОУ «СОШ № 1» устанавливаются в размерах и порядке, определенных Правительством Российской Федерации: районный коэффициент к заработной плате в размере 20 %, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50 %.

2.5.12. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

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» устанавливаются в пределах утвержденного планового 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).

2.6.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) 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). Надбавки работникам МАОУ «СОШ № 1» начисляются с учетом фактически отработанного времени и без учета фактически отработанного времени.

2.6.8. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАОУ «СОШ № 1» может быть установлен в следующих размерах:

№№ п/п	Категория работников, наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Директор	до 200 % включительно
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180 % включительно
3.	Другие работники	до 150 % включительно

2.6.9. Размер конкретных надбавок стимулирующего характера могут быть установлен в следующих размерах работникам МАОУ «СОШ № 1»:

№ п/п	Основание	Размер надбавки в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
	Надбавки за интенсивность и высокие результаты:	
	- учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0-15
	- директорам, педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	0-10
	- директору, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную	0-10

	(углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (педагогическим работникам надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	
	- 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	0-20
	- директору, заместителю директора за организацию работы в МАОУ «СОШ № 1» по изучению коми языка (как родного)	0-10
	- учителям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	0-10
	- педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов, проектов, направленных на развитие предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС)	0-10
	- директору, педагогическим работникам за создание условий для развития вариативных форм образования и их реализацию	0-10
	- за интенсивность работы, связанной с подготовкой обучающихся во внеурочное время по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);	0-15
	- за интенсивность работы, связанной с подготовкой и проведением мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках;	0-10
	- 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;	0-15
	- за интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных дел	0-10
	- за интенсивность работы, связанную с подготовкой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации	0-10

	- за интенсивность работы, связанную с подготовкой организации к новому учебному году и работе в зимних условиях	0-20
	- за интенсивность работы, связанную с проведением генеральных уборок школы	0-10
	- за интенсивность работы с учащимися «группы риска», семей «СОП»	0-15
	- за интенсивность работы, связанную с подготовкой обучающихся к мероприятиям различного уровня	0-15
	- за интенсивность работы, связанную с проведением диагностических мероприятий	0-15
	- за сложность и напряженность работы	0-100
	- за интенсивность работы, связанную с проведением мероприятий по ОТ и ТБ	0-15
	- за интенсивность работы, связанную с организацией профсоюзной работы	0-15
	- за интенсивность работы, связанную с кадровой работой	0-50
	- за интенсивность работы, связанную с ведением документов по организации горячего питания	0-15
	- за интенсивность работы по ведению методической работы на уровне школы и города	0-20
	- за интенсивность работы, связанную с составлением учебного расписания	0-50
	- за интенсивность работы, связанную с ведением школьного сайта	0-40
	- за интенсивность работы по организации внеурочной деятельности учащихся	0-10
	- за интенсивность работы, связанную с организацией детей в ДОЛ в каникулярное время на базе МАОУ «СОШ № 1»	0-10
	- за интенсивность работы по организации ГО и защиты от ЧС на объекте	0-15
	- за интенсивность труда, связанную с организацией обеспечения антитеррористической безопасности объекта	0-50
	- за интенсивность, связанную с работой по закупкам	0-20

2.6.10. 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	Отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов	2

	образовательных услуг со стороны родителей (законных представителей), обучающихся		
3	Качество и общедоступность общего образования	<p>Положительная динамика результатов государственной итоговой аттестации. Стабильность и рост качества обучения.</p> <p>Стабильность и рост участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.</p> <p>Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p>
4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.</p> <p>Обеспечение санитарно-гигиенических, бытовых условий.</p> <p>Эстетические условия, оформление школы, кабинетов</p> <p>Повышение квалификации педагогических кадров</p> <p>Состояние пришкольной территории</p> <p>Повышение квалификации педагогических кадров</p> <p>Качественная организация текущего ремонта.</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p>
5	Нормативно-правовое, документационное и учебно-программное обеспечение образовательного процесса	<p>Наличие соответствующих законодательству локальных нормативных актов</p> <p>Наличие качественного учебно-программного обеспечения</p>	<p>2</p> <p>5</p>
6	Социальный критерий	<p>Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения.</p> <p>Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.</p>	<p>5</p> <p>5</p>
7	Инновационная деятельность	<p>Ведение экспериментальной работы</p> <p>Разработка и внедрение авторских программ</p> <p>Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>

		Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	2
		Обобщение опыта работы учреждений:	
		муниципальный уровень	5
		региональный уровень	10
		федеральный уровень	15
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 обучения в школе.	2
		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	от 95% до 100% - 9 баллов

		четвертную (годовую) отметку по результатам административных и независимых контрольных срезов (в том числе ЕГЭ)	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-	Отсутствие правонарушений у	Отсутствие – 5 баллов Рост на 10%– «-2» балла

	неблагополучных семей	обучающихся, положительная динамика по каждому случаю	
	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 педагога на сайте школы	Наличие обновляемого материала -2 балла
		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		Факт участия - 5 баллов	

		инновационной и экспериментальной работе	
		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	Количество учащихся и	2

	мероприятий (мини соревнования по классам).	родителей, с которыми проведена внеклассная работа (групповая и индивидуальная)	
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	2

		общественными, культурными, 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 *ведущей 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 MAPK-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 вожатого (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	Ежемесячное обновление и	2

	отчетности	пополнение информации, своевременная и качественная подготовка отчетности	
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: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> -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 %

2.6.11. Работникам МАОУ «СОШ № 1» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

2.6.12. Основания для установления работникам МАОУ «СОШ № 1» надбавок за качество выполняемых работ:

Перечень оснований	Размер надбавки в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
Наличие ведомственных наград при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательной организации: Почётная грамота Министерства образования Российской Федерации и другие ведомственные награды Российского уровня	0-5

Почётная грамота Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми и другие ведомственные награды Республиканского уровня	0-3
Директору и Педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 1», имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы 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» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5

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 (оклада, ставки заработной платы), при учебной нагрузке ниже 18 часов – из расчета фактической педагогической нагрузки.

Выплата проводится по одному основанию, на основании письменного заявления работника.

2.6.13. За качество выполняемых работ работникам 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.

2.6.13.1. Единовременные выплаты за подготовку выпускников к единому государственному экзамену устанавливаются учителям, реализующим программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

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 не менее одного указанного результата);

2500 руб. за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее двух указанных результатов);

3000 руб. за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);

4000 руб. за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе пяти и более указанных результатов).

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.

2.6.13.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканского и Всероссийского этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям, реализующим программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников в размере - не менее 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а так же призеров Всероссийской этапа олимпиады школьников, в размере - не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, в размере - не менее 7000 рублей за каждого победителя.

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 местностям.

2.6.13.3. Размер выплаты определяется МАОУ «СОШ № 1» самостоятельно в пределах утвержденного МАОУ «СОШ № 1» планового фонда оплаты труда организации.

2.6.13.4. Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организации, ведущих часы педагогической работы по тарификации.

2.6.13.5. Единовременные выплаты за подготовку выпускников к единому государственному экзамену и за подготовку призеров и победителей Республиканского и Всероссийского этапов олимпиад школьников 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.

2.6.14. Надбавки за выслугу лет устанавливаются директору, специалистам, служащим и рабочим МАОУ «СОШ № 1» в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, (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 основным работникам МАОУ «СОШ № 1», а также работающим на условиях совместительства и почасовой оплаты труда.

- Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с п. 2.5.7.

- Надбавки за выслугу лет исчисляется 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 объему учебной нагрузки.

- Основным документом для определения стажа работы, дающего права 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 и руководителя и печатью.

- В стаж работы, дающей право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях, независимо от занимаемой должности;

- 2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной и местного самоуправления Республики Коми;
- 3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 4) период работы до 01 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;
- 5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в организацию не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительной военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - не зависимо от продолжительности перерыва.

2.6.15. Премияльные выплаты по итогам работы:

2.6.15.1. 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.

2.6.15.2. 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.

2.6.15.3. 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 организации к новому учебному году – до 50 %;
- по итогам четверти, учебного года – до 50 %;
- по итогам календарного года – до 50 %;
- за активное участие и результативность в опытно-экспериментальной работе, инновационной деятельности – до 30 %;
- победителям и лауреатам всероссийского, республиканского и муниципального конкурсов профессионального мастерства конкурса – до 50 %;
- за активное участие во всероссийских, республиканских и городских мероприятиях – до 20 %;
- за качественную организацию летней оздоровительной кампании – до 20 %;
- снижение количества учащихся, состоящих на различных видах профилактического учета – до 15 %;
- за своевременное принятие мер по устранению аварийных ситуаций – до 30 %.

2.6.16. Снижение выплат стимулирующего характера:

2.6.16.1. 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 работника организации.

2.6.16.2. Изменение или отмена выплат оформляется приказом директора МАОУ «СОШ № 1».

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.

2.7.4. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок. Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать расчетные листки. При выплате аванса, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается. Форма расчетного листка утверждается Учетной политикой МАОУ «СОШ № 1». Подготовку расчетных листков и их распечатку осуществляет работник МУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования». Первый экземпляр расчетного листка работник МУ «ЦБУО» передает лично директору МАОУ «СОШ № 1», второй хранится в бухгалтерии, в карточке работника МАОУ «СОШ № 1». Директор МАОУ «СОШ № 1» приказом назначает ответственных за выдачу расчетных листков работникам.

Работники, которые будут являться ответственными за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей.

Получение расчетного листка у ответственных лиц осуществляется работником под личную роспись в журнале учета выдачи расчетных листков. В случае неполучения в установленный срок Работником расчетного листка по уважительной причине, расчетный листок выдается при следующем истребовании его Работником.

После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

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), 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 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 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.

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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 1»

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

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

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории; высшей квалификационной категории. С 01 января 2019 года педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории; высшей квалификационной категории.	15 30 20 40
2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин.	10
3.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин.	5

Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.