

Принято  
решением общего собрания  
работников МБОУ «СОШ №2  
им. Г.В.Кравченко» г. Вуктыл  
26.12.2019 г.  
протокол №3

Утверждено  
приказом  
МБОУ «СОШ №2  
им. Г.В.Кравченко» г. Вуктыл  
от 26.12.2019 г. № 476-од  
(с изменениями, внесенными  
приказом от 11.09.2020г. № 272/1)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального**  
**бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2**  
**им. Г.В.Кравченко» г.Вуктыл**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В.Кравченко» г.Вуктыл (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций городского округа «Вуктыл», принятого постановлением администрации городского округа «Вуктыл» от 29 июня 2018 г. № 06/752 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл», постановлением администрации городского округа «Вуктыл» от 29.08.2018г. № 08/984 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Вуктыл» от 29 июня 2018 года № 06/752 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл», с постановлением администрации городского округа «Вуктыл» 25.10.2018 г. №10/1222 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Вуктыл» от 29 июня 2018 года № 06/752 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл» и определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В.Кравченко» г.Вуктыл (далее – Учреждение).

2. Положение включает в себя:

должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, заведующих, специалистов, служащих и рабочих Учреждения;  
размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;  
выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;  
выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;  
порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения;  
порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## **2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, заведующих, специалистов, служащих и рабочих учреждения**

1. Должностные оклады руководящих работников, руководителей структурных подразделений Учреждения, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с разделом № 9 настоящего Положения, в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	12470	11729	10990	10258
2.	Заведующий библиотекой	11340	10663	9990	9326
3.	Заведующий структурным подразделением	10900	10253	9605	8967

2. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения определяются в размере на 15 % ниже должностного оклада директора Учреждения по согласованию с Управлением образования администрации городского округа «Вуктыл».

3. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	8395

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9432
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	9642

4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, тьютор	9852

3.3. Должностные оклады педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель; секретарь	7562
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Лаборант; инспектор по кадрам; техник-программист	7787
2 квалификационный уровень:		
1.	Старший лаборант	7934
3 квалификационный уровень:		
1.	Техник-программист	8154
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Бухгалтер; психолог; специалист по кадрам	8825
3 квалификационный уровень:		
1.	Бухгалтер I категории, экономист I категории	9265

5. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 1 и 2 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Наименование профессии	Межразрядные коэффициенты	Рекомендуемый оклад, рублей
1	Дворник; гардеробщик; вахтер	1,00	7415
2	Уборщик служебных помещений; сторож	1,02	7562
1	Оператор стиральных машин	1,00	7415
3	Рабочий по обслуживанию здания	1,04	7709
6	Повар	1,10	8154
2	Кладовщик	1,02	7562
1	Помощник повара	1	7415

5.1. Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Учреждения с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

6. Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений Учреждения устанавливается должностной оклад на 10 - 30 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

### **3. Размеры повышения должностных окладов работников Учреждения**

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
2.	Заместителю руководителя по учебно-методической, учебно-воспитательной работе, педагогическим за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10
3.	Заместителям руководителя и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
4.	Заместителям руководителя и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
5.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах	25

*Примечание:*

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

2. Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

### **4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты молодым специалистам Учреждения;

4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена (в новой редакции смотреть в УО);

5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена (исключен смотреть в УО);

б) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере (не менее 20%) 35% часовой оплаты должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	<p>1.1 Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября и уточняется на начало каждой четверти);</p> <p>1.2 дополнительно к доплате в п 1.1 педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за одно классное руководство с 01.09.2020 г;</p> <p>1.2.1 Одному педагогическому работнику устанавливается не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.</p>	<p>«от 10 до 30» (1% за каждого учащегося)</p> <p>5 000 руб</p> <p>10 000 руб</p>
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	<p>Учителям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по русскому языку, литературе, математике;</li> <li>- по физике, химии, биологии, географии;</li> <li>- по истории, обществознанию, иностранному языку, технологии</li> <li>- по остальным предметам, кроме физической культуры</li> </ul> <p>(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)</p>	<p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 7</p> <p>до 5</p>
4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2
5.	Педагогическим работникам, образовательных организаций за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), интернатами при школе (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
6.	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности	до 15

1	2	3
	педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии, ХОД.)	
7.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к Учреждению и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
9.	Педагогическим работникам Учреждения за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
10.	Педагогическим работникам Учреждения, реализующих основные образовательные программы 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)	до 10
11.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам Учреждения, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20

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

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

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

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

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

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

3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 % от должностного оклада работника.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых 3 лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Учреждение	в город -25 в с/м - 30

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

4.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.4 и 4.5 настоящего раздела.

4.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждении, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.4 настоящего раздела.

4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до 3 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 3 года с даты трудоустройства в Учреждении в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

4.6. 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 3 лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.3-4.6 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года №

161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена», а именно:

5.1. Установить компенсацию педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена в размере 350 рублей за 1 день.

5.2. Выплата компенсации педагогическим работникам осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. (п. 6 исключен смотреть в УО) Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя Учреждения об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

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

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

8. Добавлен п 8 смотреть в УО.

## 5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

### 3. Основания для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
2.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10 исключен №08/984
3.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10 исключен №08/984
4.	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 (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 20
5.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах(клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10
6.	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (ка родного)	до 10
7.	Учителям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
8.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с Приложением 1	х

*Примечания:*

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

4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам за качество выполняемых работ в размере до 200 % к должностному окладу.

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество

выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения)	до 5
2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10 Исключен 01.09.18
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5 Исключен 01.09.18
4.	Руководителям и педагогическим работникам Учреждения, 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» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*

*Примечания:*

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

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

5. 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.

5.1. Учителям Учреждения, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательного Учреждения, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Выплата установлена в размере 10 000,00 рублей.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills» устанавливаются учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

1) за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере 5000 рублей за каждого призера;

2) за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере 7000 рублей за каждого победителя и призера;

3) за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере 10000 рублей за каждого победителя.

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

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации. (в новой редакции смотреть в УО).

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

6. Единовременные выплаты указанные в п. 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills».

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

8. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

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

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

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

2) период работы в государственных и муниципальных организациях

высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

7.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую работу надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Данные выплаты определены в Приложениях 1,2 в пределах утвержденного планового фонда оплаты.

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

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением администрации городского округа «Вуктыл», а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений, определяются Управлением образования администрации городского округа «Вуктыл», осуществляющих функции и полномочия учредителя.

## **6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

2. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего раздела (смотреть в Положении... АГО «Вуктыл»).

## **7. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения**

1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем администрации городского округа «Вуктыл» с учетом размеров повышений должностных окладов работников Учреждения, определенных в разделе 3 настоящего Положения.

2. **Выплаты** компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

4. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения.

Предельное значение коэффициента кратности для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1	2	3	4
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

5. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя, главного бухгалтера уменьшается на 0,5 (п 5 изменен смотреть УО)

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

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

8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением администрации городского округа «Вуктыл», в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

9. Управление образования администрации городского округа «Вуктыл» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

11. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

## **9. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей**

1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

2. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям, указанным в таблице:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в Учреждении, за исключением учреждений, указанных в позиции 3 настоящей таблицы	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательном Учреждении	за каждые 50 чел.	15
3.	Количество работников в Учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня	до 2-х групп от 3-х до 6 групп 7 и более групп	10 15 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других учреждениях	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	10 30
6.	Наличие интерната при Учреждении, общежития и др. с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	20 30 50
7.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в Учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника), находящегося на полном государственном обеспечении дополнительно	0,5
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их	за каждый вид	до 15

1	2	3	4
	состояния и степени использования)		
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта (медицинского кабинета), столовой	за каждый вид	15
10.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе Учреждения	за каждую единицу	3, но не более 20
11.	Наличие обрабатываемых учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных Учреждениях и Учреждениях общего образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные учреждением	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13.	Наличие в Учреждении (классах, группах) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме учреждений образования, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья), учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении и дошкольных учреждений образования (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14.	Количество проведенных спортивно-массовых мероприятий: всероссийских республиканских массовых	1 мероприятие 1 мероприятие 1 мероприятие	10 5 1

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	2	3	4	5	6
1.	Школы и другие учреждения общего образования; дошкольные учреждения образования; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие учреждения образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

4. Группа по оплате труда Учреждения определяется не чаще одного раза в год Управлением образования администрации городского округа «Вуктыл» в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных

объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования администрации городского округа «Вуктыл» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов по показателям, указанным в позициях 8, 11 таблицы пункта 2 настоящего приложения, по Учреждению устанавливается Управлением образования администрации городского округа «Вуктыл».

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников Учреждения контингент обучающихся (воспитанников) Учреждения определяется:

- по списочному составу на начало учебного года;

8. За руководителем Учреждения, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

## **10. Порядок**

### **формирования планового фонда оплаты труда Учреждения**

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, сформированный с учетом повышений должностных окладов, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;

выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего Порядка.

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. При формировании фонда стимулирующих выплат Учреждения 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 % от планового фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышений должностных окладов и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Приложение 3.

**Критерии оценки результативности труда работников  
для установления надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество  
выполняемых работ**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Проценты (до)	Периодичность изменения
<b>I. Административно-управленческий персонал</b>				
	<b>За напряженность и сложность, связанная с объемными показателями по определению группы труда, а именно:</b>		180	Месячная
1	Исполнение требований законодательства	1.1 Подготовка и ведение информационных систем АРИСМО, федеральных (республиканских) информационных систем (мониторингов), в которые школа направляет информацию;	50	Месячная
		1.2 Ведение сайта, поддержка в актуальном состоянии страниц сайта по направлениям деятельности;	25	Месячная
		1.3 Подготовка проектов локальных актов школы, документов для получения лицензии на право ведения образовательной деятельности, специальной оценки условиям труда и др.	10	Месячная
		1.4 Обеспечение функционирования здания школы как объекта гражданской обороны	10	Квартальная
		1.5 Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	20	Месячная
2.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	2.1 Качественная подготовка к новому учебному году (отсутствие замечаний в акте о приемке);	10	Годовая
		2.2 Выполнение мероприятий по энергосбережению (положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии);	10	Месячная
		2.3 Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств, недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности;	10	Месячная
		2.4 Своевременное и качественное проведение финансовых расчетов,	10	Месячная

		представление бюджетной отчетности; 2.5 Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, осуществлению бюджетного учета, привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения;	10	Месячная
		2.6 Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов, учёт государственного имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	20	Месячная
3	Эффективность обеспечения условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса	3.1 Качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны органов Гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, органов Госпожнадзора (по результатам проверки инспекционных и надзорных органов и ведомств);	20	Квартальная
		3.2 Соответствие уровня содержания материально-технической и хозяйственной базы противопожарным, санитарно-гигиеническим, технико-безопасным требованиям;	10	Месячная
		3.3 Организация и проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и персонала учреждения к действиям в экстремальных ситуациях: отсутствие замечаний со стороны органов Гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, органов Госпожнадзора;	10	Квартальная
		3.4 Разработка локальных актов, ведение документации по охране труда;	10	Месячная
		3.5 Планирование и реализация здоровьесберегающих мероприятий	10	Месячная
4	Эффективность управленческой деятельности	4.1 Высокий уровень организации и контроля административно-хозяйственного процесса	20	Месячная
		4.2 Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил.	20	Месячная
5.	Уровень исполнительской дисциплины	5.1 Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов;	10	Месячная
		5.2 Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды;	10	Месячная

		5.3 Своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды.	10	Месячная
6.	Создание условий для осуществления образовательного-воспитательного	6.1 Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов;	20	Месячная
		6.2 Обеспечение эстетического оформления учреждения, кабинетов;	15	Полугодовая
		6.3 Обеспечение надлежащего состояния территории учреждения	15	Месячная
		6.4 Проведение стажировки новых сотрудников	10	По факту
		6.5 Подготовка и проведение мероприятий к знаменательным датам	20	Месячная
7.	Социальное партнерство	7.1 Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	20	Месячная
		7.2 Эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, ИФНС, Казначейство и др.).	20	Месячная
8	Инновационная деятельность, эффективность образовательного-воспитательного процесса	8.1. Руководство и (или) проведение экспериментальной работы;	20	Месячная
		8.2 Организация работы временных рабочих групп по направлениям экспериментальной и научно-методической работы школы;	30	Месячная
		8.3 Организация работы по обобщению и распространению инновационного опыта;	20	Месячная
		8.4 Организация педагогических работников для участия в конкурсах профессионального мастерства:		
		на муниципальном уровне;	10	
на республиканском уровне;	30			
на федеральном уровне	50			
8.5 За совершенствование традиционных и освоение новых технологий, дополнительную работу по доставке учебно-художественной литературы и выполнению погрузочно-разгрузочных работ, проведение ремонта книг и обеспечения сохранности библиотечного фонда	10	По факту		
9	Документационное обеспечение	9.1 Исполнение обязанностей секретаря: педагогического совета, методического совета, комиссии по социальным вопросам,	20	Месячная

		комиссии по охране труда и др.;		
		9.2 Выполнение работы по учету рабочего времени сотрудников и работников школы, ведение табеля учета рабочего времени и подготовке документации по оплате труда сотрудников и работников школы	50	Месячная
		9.3 Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности, подготовка необходимых материалов)	50	Месячная
10	Сохранение здоровья обучающихся	10.1 За помощь при организации прохождения медицинского осмотра обучающимся	10	По факту
<b>II. Педагогические работники</b>				
1.	Исполнение требований законодательства	1.1 Ведение школьного сайта, поддержка в актуальном состоянии страниц сайта по направлениям деятельности;	20	Месячная
		1.2 Обеспечение информационной безопасности сети Интернет, используемого в образовательном процессе;	10	Месячная
		1.3 Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	10	По факту
2.	Сохранение здоровья обучающихся	2.1 Реализация программы (мероприятий) здоровьесбережения, применение здоровьесберегающих технологий, организация обучающихся на участие в здоровьесберегающих мероприятиях;	10	По факту
		2.2 Организация обучающихся на участие в спортивных мероприятиях:		Месячная
		- ГТО	10	Месячная
		- школьных;	15	
		- муниципальных;	20	
		- военизированных, туристических и др.	20	В 1 раз чет.
		2.3 Проведение работы по учету предоставления бесплатного питания и ведение мониторинга организации питания в школе	20	
		2.4 Организация оздоровительной кампании:	15	Месячная
		- педагогическим работникам;	30	
		- начальника лагеря		
3.	Социальное партнерство	3.1 Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у родителей, общественности;	30	По факту
		3.2 Обеспечение взаимодействия с иными		

		учреждениями образования, культуры и другими организациями в рамках взаимодействия с социумом	20	По факту
4.	Инновационная деятельность	4.1. Разработка элективных курсов, программ для организации внеурочной деятельности;	15	По мере разработки
		4.2. Участие в работе временных рабочих групп по направлениям экспериментальной и научно-методической работы школы, в том числе выполнения требований ФГОС;	20	По факту
		4.3 Мониторинг индивидуальных достижений учащихся;	20	По факту
		4.4 Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;	30	
		4.5. За достижения в профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях и др.:		
		на школьном уровне	10	
		на муниципальном уровне;	20	По факту
		на республиканском уровне;	50	
на федеральном, международном. уровне;	50			
4.6 Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на семинарах, конференциях различного уровня, круглых столах, наличие публикаций в научно-практических изданиях, сборниках журналах и др.):				
на школьном уровне;	10			
на муниципальном уровне;	20	По факту		
на республиканском уровне;	30			
на федеральном уровне;	50			
4.7. За совершенствование традиционных и освоение новых технологий, дополнительную работу по доставке учебно-художественной литературы и выполнению погрузочно-разгрузочных работ, проведение ремонта книг;	20	Месячная		
4.8. За руководство итоговым индивидуальным проектом с учетом результата индивидуальных достижений обучающихся (соблюдение требований к оформлению проекта; публичная защита, количество)	30	По факту		
5	Образовательный-воспитательный процесс	5.1 Результативность участия класса и (или) обучающихся в конкурсах, конференциях, семинарах и иных мероприятиях (призовые места):		По мере проведения
		на школьном уровне;	10	

		на муниципальном уровне; на республиканском уровне; на федеральном уровне; 5.2. Результативность участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах (наличие призовых мест): на школьном (1-4 кл.) на муниципальном уровне (с учетом количества призеров и победителей и набранных баллов не менее половины от максимального балла) на республиканском уровне на федеральном уровне 5.3. При выполнении работы наставника молодого специалиста; 5.4. Организация просветительской работы с родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам обучения и воспитания обучающихся на уровне школы; 5.5. За дополнительные занятия с обучающимися, отсутствовавшими на занятиях в школе по болезни; 5.6. Разработка сценариев и их реализация к значимым событиям: - на школьном уровне; - на муниципальном уровне; 5.7. За участие библиотеки в общешкольных мероприятиях; 5.8. За проведение консультаций, промежуточной аттестации экстернам	20 30 40  10 20  50 100 10  10  10  30  10 10	По факту    По факту    Месячная  Месячная  По факту  По факту  По факту
6.	Профилактическая работа	6.1. Исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства; 6.2. За высокий уровень решения конфликтных ситуаций, своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля; 6.3. За качественное осуществление педагогом-психологом профессиональной деятельности, направленной на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения в Школе	10 50 40	Месячная Месячная Месячная
7	Материально-техническое обеспечение	7.1. Выполнение работ по оформлению помещений, территории школы	10	По факту
8	Уровень исполнитель-	8.1. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов;	10	Полугодовая я

	ской дисциплины, документационное обеспечение	8.2. Оформление аттестатов обучающимся 9, 11 классов; 8.3. Своевременное размещение материалов на информационных сайтах, организация участников образовательных отношений в активированиях, мониторингах и т.д.	20 20	По факту По факту
<b>III. Учебно-вспомогательный персонал</b>				
1.	Документационное обеспечение	1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, справок, проектов приказов, ведение статистической отчетности, заполнение журналов); 1.2. Организационно-техническое обеспечение распорядительной деятельности руководителя учреждения; 1.3. Качественное оформление и хранение документов строгой отчетности; 1.5. Своевременная и качественная обработка персонифицированного учета, качественное оформление пенсионных документов; 1.6. Систематический учет военнообязанных и своевременная подготовка документов для военкомата; 1.8. Качественное оформление листов нетрудоспособности; 1.9. Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений и территории младшими воспитателями пришкольного интерната 1.10. Исполнительская дисциплина бухгалтера (качественное ведение документации, своевременное предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности, подготовка необходимых материалов)	20 20 20 20 20 20 20 20 20 15	Месячная Месячная Месячная Месячная Месячная По факту Месячная Месячная Месячная
2.	Социальное партнерство	2.1 Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности 2.2 Эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, ИФНС, Казначейство и др.).	20 20	По факту Месячная
3.	Сохранение здоровья обучающихся	3.1 За помощь при организации прохождения медицинского осмотра обучающимся 3.2. Формирование у воспитанников нравственных качеств, привитие навыков	10 20	По факту Месячная

		культурного поведения, мотивации на сохранение и укрепление здоровья, потребности быть здоровым		
4.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	4.1. Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств, недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности; 4.2. Своевременное и качественное проведение финансовых расчетов, представление бюджетной отчетности; 4.3. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов, учёт государственного имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	20 10 10	Месячная Месячная Месячная
5	Эффективность управленческой деятельности	5.1 Высокий уровень организации и контроля административно-хозяйственного процесса 5.2 Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения и документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил.	20 20	Месячная Месячная
6	Уровень исполнительской дисциплины	6.1 Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов; 6.2 Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды; 6.3 Своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды.	10 10 20	Месячная Месячная Месячная
7	Материально-техническое обеспечение	7.1. Ответственное отношение к сохранению имущества и оборудования; 7.2. Сохранение и укрепление материально-технической базы кабинета; 7.3. За оформительскую деятельность 7.4. Качественная уборка помещений	30 20 20 50	Месячная Квартальная По факту Месячная
<b>IV. Младший обслуживающий персонал</b>				
1.	Создание условий для обеспечения образовательного процесса	1.1 Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений и территории; 1.2 Качественное проведение генеральных уборок; 1.3 Качественное выполнение срочных работ, в том числе погрузочно-разгрузочных, работ, не входящих в круг основных обязанностей; 1.4 Личное участие в подготовке школы к новому учебному году (участие в ремонтных работах);	50 25 30 50	Месячная Квартальная По факту Месячная

	1.5. За сохранность имущества учащихся находящееся в гардеробе;			
	1.6. Личное участие в обеспечении эстетического оформления помещений, территории:	50	Месячная	
	- подготовка рассады, уход и полив за цветами;	50	По факту	
	- покос и уборка травы;			
	- вырубка и уборка ивняка, сухостоя;			
	- покраска скамеек и ограждения вокруг здания учреждения;			
	1.7. За сложность и напряженность, связанными с объемами выполняемой работы			
	1.8. Своевременная и качественная стирка белья			
	1.9. Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений	50	Месячная	
	1.10. Высокая результативность, связанная с содержанием закрепленных помещений, строгое соблюдение санитарных норм	20	Месячная	
	1.11. Бережное отношение к имуществу, оборудованию, инвентарю	30	По факту	
		80	Месячная	
		50	Месячная	

### Премияльные выплаты по итогам работы

Премия работникам учреждения устанавливается в пределах собственных финансовых средств в размере до 100% должностного оклада (ставки) или в конкретной денежной сумме.

п/п	содержание деятельности	размер премии (% или в руб.) (до)
1	Результативность государственной итоговой аттестации в 9 кл.: - по результатам ГИА в 9 кл. за каждого ученика, набравших от 80% до 100% от максимального балла	2000 р.
2	За наличие медалиста (медалистов) по итогам учебного года классному руководителю - золотая медаль - серебряная медаль. За наличие обучающегося(ихся), получившего(их) аттестат с отличием	3000 р. 2000 р. 2000 р.
3	За систематическое обеспечение замены временно отсутствующих работников (по итогам полугодия)	20%
4	В связи с юбилейными днями рождения работника (50 и далее каждые 10 лет)	3000 р.
5	За высокие результаты в работе и в связи с Днем Учителя, с Днем 8 Марта, с Днем защитника Отечества, юбилеем школы	10-50%
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (по факту)	До 30 %
7	Участие работника в выполнении срочных, социально-значимых работ, мероприятий (по факту)	До 50 %
8	За интенсивность труда, выполнение отдельных поручений администрации	До 30%

### **Об оказании материальной помощи**

За счет экономии средств и в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения, за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам может выплачиваться материальная помощь.

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

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

Материальная помощь устанавливается в размере до 200% к должностному окладу.