

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Коллективному договору
МБОУ «СОШ № 2
им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл
на 2023-2025 годы

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива протокол от
31.08.2023 № 5

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 2
им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл
Ю. Воронина



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ИМ. Г.В. КРАВЧЕНКО» Г.
ВУКТЫЛ
(МБОУ «СОШ № 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 12.11.2004 № 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 20.01.2010 № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», постановления администрации городского округа «Вуктыл» от 29.06.2018 № 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», решения Совета городского округа «Вуктыл» от 21.07.2023 № 198 «О правопреемстве муниципальных правовых актов» и определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл (далее – МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл, 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждение 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.

5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается директором.

**2. Должностные оклады (ставки заработной платы)
руководителей, заведующих, специалистов,
служащих и рабочих МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл**

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.	Директор	16406	15430	14458	13496
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	14266	13419	12573	11736
3.	Заведующий библиотекой	12975	12199	11429	10670
4.	Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (Пришкольный интернат)	12475	11730	10989	10259
5.	Заведующий структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (школьный музей)	11730	11026	10331	9644

2. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения определяются в размере на 10 - 15% ниже должностного оклада директора Учреждения по согласованию с Управлением образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми.

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 первого уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Вожатый	9235

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	9610

3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10795
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	11035
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед	11275

Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, распространяется на **должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.**

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

4. Должностные оклады работников Организаций, занимающих общетраслевые 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Делопроизводитель; инспектор по учету; секретарь	8655
2 квалификационный уровень:	
Старший инспектор по учету	8740
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	

1 квалификационный уровень:	
Инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист	8910
2 квалификационный уровень:	
Старший лаборант	9085
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Бухгалтер; специалист по кадрам; экономист	10100
2 квалификационный уровень:	
Бухгалтер II категории	10355
3 квалификационный уровень:	
Бухгалтер I категории; экономист I категории	10605

5. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленным 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; оператор стиральных машин; помощник повара	1,00	8490
2	Уборщик служебных помещений; сторож; кладовщик	1,02	8655
3	Рабочий по обслуживанию здания	1,04	8825
5	Водитель	1,08	9165
6	Повар	1,10	9335

5.1. Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается директором МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл 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 директора МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл устанавливается должностной оклад на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

3. Размеры повышения должностных окладов работников МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

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

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.

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

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

4. Выплаты компенсационного характера работникам МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

1. Выплатами компенсационного характера являются:

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

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

доплаты молодым специалистам Учреждения;

компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

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 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.	Педагогическим работникам за классное руководство (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде: по русскому языку/литературе/математике по физике/химии/биологии/географии по истории/обществознанию/иностранному языку/технологии по остальным предметам, за исключением физической культуры (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15 до 10 до 10 до 5
4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2
5.	Педагогическим работникам 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 школьными методическими объединениями; работникам Учреждения 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
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
8.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате Учреждения должности механика)	до 30
9.	Педагогическим работникам за заведование музеями, 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, реализующих 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)	до 10
11.	Педагогическим работникам, реализующих основную образовательную программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
12.	Педагогическим работникам, 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
13.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в Учреждении должности	10
14.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в Учреждении должности	10

Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 2.2 пункта 2 раздела 4 настоящего Положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

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

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

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

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 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 трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, 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, расположенное в городе	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Учреждение, расположенное в сельском населенном пункте	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 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 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 организациях образования 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 специалиста, 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.

4.7. Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.8. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования 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 государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

6. 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.

7. 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.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
надбавки за качество выполняемых работ;
надбавки за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

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

№	Наименование должности	Размер надбавок, в
---	------------------------	--------------------

п/п		процентах к должностному окладу
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам Организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты¹:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу
1.	Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	до 30
2.	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
3.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья, образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
4.	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
5.	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
6.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10
7.	Директорам, заместителям директора за организацию работы в Учреждении по изучению коми языка (как родного)	до 10
8.	Учителям и преподавателям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10

9.	Работникам Учреждения, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования за внеурочную деятельность (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
10.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	х

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.

4.1. Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения)	до 5
2.	Водителю ⁱⁱ автомобилей всех типов, имеющему: 1 класс 2 класс (за фактически отработанное время в качестве водителя)	20 10
3.	Водителю автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
4.	Директору 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

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, регионального, отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству.

5.1. Учителям Учреждения, реализующих программу 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, устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты установлен 10 000 (десять тысяч) 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, отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству, устанавливаются учителям Учреждения, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, региональных чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, региональных чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству, призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников, победителей и призеров отборочных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству, призеров национальных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, победителей национальных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте.

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

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

6. Единовременные выплаты, указанные в 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, отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству.

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

8. В Учреждении надбавка за выслугу лет устанавливается директору, 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

Надбавка за выслугу лет устанавливается, в том числе, директору, 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.

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 4 настоящего Положения.

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

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.

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

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

8.4. Основным документом, для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

10. В целях повышения заинтересованности работников, заключившим трудовые договоры о работе в Учреждении, прибывшим в соответствии с этими договорами к месту работы из других регионов Российской Федерации (из-за пределов Республики Коми), в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера до 150% к должностному окладу. Выплаты устанавливаются до достижения установленной предельной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

11. 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 директора, главному бухгалтеру и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом директора.

Критерии оценки результативности труда работников Учреждения для установления надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполненных работ определены в Приложении 1 настоящего Положения.

Премиальные выплаты по итогам работы определены в Приложении 2 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются распоряжением администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми по согласованию с Управлением образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, определяются Управлением образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми и утверждаются постановлением администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми.

12. Допускается снижение размера или лишение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику, по следующим основаниям:

неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов (до 50%);

некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (до 30%);

нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации (до 10%);

несоблюдение трудовой дисциплины (до 20%);

наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов, внутренних проверок (до 50%).

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не 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 другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

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

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

2. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего раздела.

3. Указанные ставки могут применяться, например, при оплате

высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада, а также для определения почасового фонда оплаты труда в организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и так далее.

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся	0,033	0,030	0,027

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6500 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

7. Порядок регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

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

2. Выплаты компенсационного характера директору устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

3. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера устанавливаются

приказом директора.

4. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера, 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 директора, заместителя директора, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения.

5. Предельное значение коэффициента кратности для директора, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для директора	для заместителей директора, главного бухгалтера
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

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

7. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также директора, заместителей директора, главного бухгалтера, 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 директору устанавливаются распоряжением администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера директору, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

9. Управление образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы директора 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 директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директора с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

11. Директор осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера 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.

8. Порядок отнесения МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл к группе по оплате труда руководителей

1. Учреждение может относиться одной из четырех групп 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.	Количество обучающихся (воспитанников) в Учреждении, за исключением учреждений, указанных в позиции 3 настоящей таблицы	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных Организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных (дворец, дом, центр)	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных (школа, станция)	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях, профессиональных организациях	за каждые 50 чел.	15
5.	Количество работников в Учреждении	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня	до 2-х групп	10
		от 3-х до 6 групп	15
		7 и более групп	20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других организациях	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием	10

		воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	30
8.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, 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
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в Учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника), находящегося на полном государственном обеспечении, дополнительно	0,5
10.	Наличие в организации, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки учебно-тренировочных групп групп совершенствования спортивного мастерства групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого обучающегося за каждого обучающегося за каждого обучающегося	5 0,5 2,5 4,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
13.	Наличие собственного оборудованного здравпункта (медицинского кабинета), столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на	за каждую единицу	3, но не более 20

	балансе Учреждения		
15.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе учреждения образования в других случаях	до 30 до 15
16.	Наличие обрабатываемых учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
17.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
18.	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных организациях и организациях общего образования, профессиональных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
20.	Наличие в организациях (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
21.	Количество проведенных спортивно-массовых мероприятий:		
	всероссийских	1 мероприятие	10
	республиканских	1 мероприятие	5
	массовых	1 мероприятие	1

3. Учреждение относится 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
1.	Школы и другие учреждения общего образования; дошкольные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

образования; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие учреждения образования				
---	--	--	--	--

4. Группа по оплате труда Учреждения определяется не чаще одного раза в год Управлением образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

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 муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов по показателям, указанным в позициях 12, 15 - 17,19 таблицы пункта 2 настоящего Положения, по Учреждению устанавливается Управлением образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми.

7. При установлении группы по оплате труда контингент обучающихся Учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

9. Порядок выплаты материальной помощи работникам МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

1. Работникам МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

2. Материальная помощь может быть выплачена работнику в следующих случаях:

длительное заболевание и необходимость дорогостоящего лечения;

необходимость проведения курса оздоровления;

демотивированным при приостановлении или возобновлении трудовых отношений;

членам семей мобилизованных работников;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств, (тяжелое финансовое положение);

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

смерть работника или его близких родственников (супруга, детей, родителей);

3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику материальной помощи является его заявление.

4. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии и в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Размер материальной помощи устанавливается в размере до 200% должностного оклада.

5. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора.

10. Порядок формирования планового фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

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;

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 2
им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 4 пункта 1 раздела 4 настоящего Положения.

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

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20% 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 исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются согласно Приложению 2 и Приложению 3 к настоящему Положению.

11. Заключительные положения

1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет директор Учреждения.

2. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы работникам несет главный бухгалтер Учреждения.

3. Ведение табеля учета использования рабочего времени возлагается на специалиста по кадрам.

4. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Коми, муниципальными нормативными правовыми актами, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты, а Положение подлежит приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки.

**1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Проценты
1.1. АДМИНИСТРАТИВНО – УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ			
1.1.1.	Создание локальных нормативных документов (инструкций, регламентов, положений и пр.)	1. Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций)	до 50%
		2. Приведение в соответствие с требованиями, имеющихся локальных актов	до 20%
1.1.2.	Управление процессом кадрового обеспечения	1. Организация работы с молодыми специалистами (стаж работы до 3-х лет)	до 30%
		2. Организация работы с вновь прибывшими работниками (в течение года)	до 30%
1.1.3.	Соответствие деятельности Учреждения законодательства требованиям	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	до 30%
1.1.4.	Результативность реализации программ	1. Наличие внутренней системы оценки качества образования.	до 30%
		2. Наличие адаптированных образовательных программ	до 30%
1.1.5.	Результативность участия в конкурсах, соревнованиях, ярмарках, выставках за год	1. Участие на школьном, муниципальном уровне	до 10%
		2. Участие на республиканском и всероссийском уровне	до 20%
		3. Результативное участие на школьном, муниципальном и республиканском уровне	до 20%
		4. Результативное участие на всероссийском уровне	до 30%
1.1.6.	Уровень опытно-экспериментальной и методической работы	5. Удовлетворительный	до 5%
		6. Высокий	до 10%
		7. Высокий с инновационной направленностью	до 20%
1.1.7.	Развитие образовательной среды	8. Количество созданных элементов инфраструктуры (оформление кабинета, центра и пр.)	до 10% за каждое
		9. Организация и проведение смотров кабинетов, центров и пр.	до 10%
		10. Осуществление контроля за санитарным состоянием	до 10%

		учебных кабинетов	
1.1.8.	Состояние делопроизводства	1.Удовлетворительное	до 5%
		2.Уровень высокий	до 15%
		3.Уровень высокий на основе современных технологий	до 20%
1.1.9.	Обеспечение безопасности	1.Организация общешкольных мероприятий по антитеррористической деятельности, объектовых тренировок по ГО и ЧС, пожарной безопасности.	до 50%
		2.Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине Учреждения	до 30%
1.1.10.	Организация работы и взаимодействия с другими образовательными организациями (СОШ, педагогический колледж и др.)	1.Наличие договора, выполнение договорных обязательств и реализация плана сотрудничества	до 20%
		2.Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности	до 50%
1.1.11.	Управление формированием интеллектуальных ресурсов	1.Создание новых и поддержка старых информационных банков	до 10%
		2.Создание новых методических и дидактических материалов	до 10%
1.1.12.	Ведение инновационной деятельности	1.Организация работы творческих групп, методических объединений: формирование плана работы, проведение анализа деятельности.	до 20%
		2.Организация педагогических работников для участия в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне на республиканском уровне на федеральном уровне	до 10% до 20% до 30%
		3.Организация работы по обобщению и распространению инновационного опыта	до 20%
1.1.13.	Работа системы дополнительного образования в Учреждении	1.Система имеется	до 10%
		2.Система функционирует эффективно	до 30%
1.1.14.	Использование образовательного мониторинга для диагностирования уровня обучаемости, воспитанности и т.д	1.Используется выборочно	до 5%
		2.Используется широко	до 10%

1.1.15.	Ведение Автоматизированной распределения информационной системы мониторинга образования Республики Коми, федеральных (республиканских) информационных систем (мониторингов)	Отсутствие нарушений	до 50%
1.1.16.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	до 30%
1.1.17.	Уровень морально-психологического климата	1.Удовлетворительный	до 10%
		2.Комфортный	до 20%
1.1.18.	Состояние охраны труда и технической безопасности	Отсутствие нарушений	до 10%
1.1.19.	Уровень государственных итогов аттестации	1.Средний	до 10%
		2.Высокий	до 20%
1.1.20.	Сохранение и развитие МТБ	1.Удовлетворительное	до 5%
		2.Высокий уровень	до 10%
1.1.21.	Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Без замечаний со стороны муниципальных кураторов Управления образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми, органов исполнительной власти	до 20%
1.1.22.	Участие в управлении Учреждением	Работа в собрании трудового коллектива, в коллегиальных органах и комиссиях	до 20%
1.1.23.	Организация бесперебойной и безаварийной работы образовательного учреждения	1.Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	до 50%
		2.Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии коммунальных расходов	до 20%
1.1.24.	Создание условий для осуществления образовательно-воспитательного процесса	1.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов	до 20%
		2.Обеспечение надлежащего состояния территории учреждения	до 15%
1.1.25.	Планирование и реализация здоровьесберегающих мероприятий	1.Наличие программы здоровьесбережения	до 5%
		2.Реализация мероприятий программы здоровьесбережения	до 20%
1.1.26.	Документационное обеспечение	Исполнение обязанностей	до 20%

		секретаря: педагогического совета, методического совета, комиссии по социальным вопросам, комиссии по охране труда и др.;	
ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР (дополнительные критерии оценки результативности труда работника)			
1.1.27.	Качество и своевременность сдачи ежемесячной, квартальной и годовой отчетности.	В установленные сроки и достоверно	до 50%
1.1.28.	Отсутствие необоснованной кредиторской и(или) дебиторской задолженности по итогам отчетного периода.	Отсутствие	до 30%
1.1.29.	Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций	Разработка новых положений	до 40%
		Выполнение расчетов по планированию бюджета	до 30%
		Развитие платных услуг	до 50%
1.1.30.	Своевременное и качественное проведение инвентаризаций в учреждении.	Своевременно и качественно	до 50%
1.1.31.	Отсутствие замечаний учредителя к составленному прогнозу ФХД на очередной и последующий финансовый год	Полнота и правильность расчетов	до 30%
1.1.32.	Ведение регистров бухгалтерского учета	Достоверность и правильность	до 50%
1.1.33.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, по составлению бухгалтерского учета, эффективного и целевого использования бюджетных ассигнований	Достоверность и правильность	до 50%
1.1.34.	Отсутствие обоснованных жалоб от работников Учреждения по вопросам компетенции	Отсутствие жалоб	до 30%
1.1.35.	Своевременное и достоверное размещение информации, документов, отчетов на сайте bus.gov.ru svod-smart, сбис и др	Актуальность и своевременность обновления информации	до 30%
1.1.36.	Обеспечение выплаты заработной платы не ниже МРОТ	Обеспечено	до 25%
1.1.37.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного целевого показателя	Обеспечено	до 25%
ЗАВЕДУЮЩИЙ ШКОЛЬНЫМ МУЗЕЕМ (дополнительные критерии оценки результативности труда работника)			
1.1.38.	Владение современными образовательными технологиями и методиками	1.Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности:	х

		2.Используется систематически	до 10%
		3.Используется периодически	до 5%
		4.Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	до 30%
1.1.39.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	1.Результативность методической, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	х
		<i>1.1.В статусе докладчик:</i>	х
		Школьный уровень	до 10%
		Муниципальный уровень	до 15%
		Республиканский уровень	до 20%
		Федеральный уровень	до 25%
		<i>1.2.При статусе участника мероприятия любого уровня</i>	до 10%
		2.Результативность презентации собственной педагогической деятельности:	х
		Муниципальный уровень: победитель призер участник	до 20% до 15% до 10%
		Республиканский уровень: победитель призер участник	до 25% до 20% до 15%
		Федеральный уровень: победитель призер	до 30% до 25%
		3.Степень готовности к обобщению и распространению собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, открытые занятия)	До 30%
1.1.40.	Наличие призовых мест у обучающихся, лично подготовленных заведующим музеем	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня:	х
		Школьный уровень	до 5%
		Муниципальный уровень	до 10%
		Республиканский уровень	до 15%
		Федеральный уровень	до 20%
1.1.41.	Результативность внеурочной деятельности	Достижения обучающихся в конкурсах:	х
		Школьный уровень	до 5%
		Муниципальный уровень	до 10%
		Республиканский уровень	до 15%
		Федеральный уровень	до 20%
1.1.42.	Организация внеклассных воспитательных мероприятий для различных параллелей на высоком уровне	Качественное проведение мероприятий, положительные отзывы участников	до 3%
1.1.43.	Организация методической и	Дополнительные консультации,	до 50%

	информационной поддержки музея	выпуск рекомендаций, подготовка методических материалов	
1.1.44.	Информационная открытость организация сменных и постоянных выставок	Систематическая деятельность по информированию участников образовательного процесса через официальный сайт Учреждения, информационные панели, социальные сети и пр.	до 50%
ЗАВЕДУЩИЙ БИБЛИОТЕКОЙ (дополнительные критерии оценки результативности труда работника)			
1.1.45.	Читательская активность обучающихся	1. Оформление тематических выставок	до 30%
		2. Организация мероприятий для обучающихся (за каждое мероприятие 5%)	до 20%
1.1.46.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Сохранность фонда	до 15%
1.1.47.	Пропаганда книги и чтения	Проведение библиографических уроков, рекомендательных обзоров, громких чтений, бесед, проведение мониторинга	до 20%
1.1.48.	Профессиональные достижения	Участие в смотре школьных библиотек	до 20%
1.1.49.	Организация работы и взаимодействия с другими учреждениями	Координация деятельности с МБУК «Вуктыльская центральная библиотека»	до 10%
1.2. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ, СПЕЦИАЛИСТЫ			
1.2.1.	Уровень освоения обучающимися учебных программ (качество знаний обучающихся по предмету)	1. Доля обучающихся, получивших по предмету оценки «4», «5» по результатам учебной деятельности учащихся, полученной из срезовых контрольных работ, диагностики, внешнего мониторинга, ЕГЭ, ГИА	до 50%
		2. Количество обучающихся, получивших результаты по ЕГЭ и ГИА выше среднего по району (городу).	до 50%
1.2.2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	до 30%
1.2.3.	Организация обучающихся на участие в спортивных мероприятиях:	ГТО	до 20%
		Школьный уровень	до 10%
		Муниципальный уровень	до 15%
		Военизированные, туристические мероприятия и др.	до 20%
1.2.4.	Организация оздоровительной кампании (ДОЛ, ЛТО)	1. Педагогическим работникам	до 30%
		2. Начальника лагеря	до 50%

1.2.5.	Организация жизнедеятельности в оздоровительных лагерях	1. Положительные результаты и отсутствие замечаний	до 50%
		2. Отличная организация (без замечаний, с наличием благодарностей и грамот)	до 85%
1.2.6.	Организация работы и взаимодействия с другими образовательными организациями (СОШ, педагогический колледж и др.)	1. Наличие договора, выполнение договорных обязательств и реализация плана сотрудничества	до 20%
		2. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности	до 50%
1.2.7.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	1. Публичное представление результатов деятельности	до 40%
		2. Участие в работе временных рабочих групп по направлениям экспериментальной и научно-методической работы школы, в том числе выполнения требований ФГОС, разработка элективных курсов, программ для организации внеурочной деятельности	до 50%
		3. Разработка, апробация, освоение новых программ, создание нового методического материала	до 60%
1.2.8.	Участие в профессиональных конкурсах	Школьный уровень	до 5%
		Муниципальный уровень	до 10%
		Республиканский уровень	до 15%
		Федеральный уровень	до 20%
1.2.9.	За достижения в профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях и др.	Школьный уровень	до 20%
		Муниципальный уровень	до 50%
		Республиканский уровень	до 80%
		Федеральный и международный уровень	до 100%
1.2.10.	Результаты публичных выступлений обучающихся на конкурсах, соревнованиях, и т.д.	1. За подготовку участников школьных, муниципальных, республиканских конкурсов, соревнований, смотров	до 15%
		2. За подготовку победителей школьных, муниципальных, республиканских конкурсов, соревнований, смотров	до 30%
		3. За подготовку победителей всероссийских конкурсов, соревнований, смотров	до 50%
1.2.11.	Обобщение педагогического опыта	1. Публичное выступление и представление педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на	х

		семинарах, конференциях различного уровня, круглых столах):	
		Школьный уровень	до 10%
		Муниципальный уровень	до 15%
		Республиканский уровень	до 20%
		Федеральный уровень	до 30%
		2.Проведение открытых занятий, мероприятий:	х
		Школьный уровень	до 10%
		Муниципальный уровень	до 15%
		Республиканский уровень	до 20%
		Федеральный уровень	до 30%
		3.Публикация в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)	до 30%
1.2.12.	Организация активной внеучебной деятельности обучающихся	1.Проведение творческих отчетов, подготовку и проведение общешкольных мероприятий	до 15%
		2.Осуществление кружковой работы (по результатам работы: выставки, творческие показы, выступления на школьных, муниципальных, республиканских мероприятиях)	до 30%
1.2.13.	Освоение и введение в образовательный процесс современного оборудования и средств обучения	1.Наличие в образовательном процессе современного оборудования и средств обучения	до 5%
		2.Системное применение в образовательном процессе современного оборудования и средств обучения	до 10%
1.2.14.	Методическое сопровождение молодых специалистов и педагогов	1 педагог	до 30%
		2 педагога	до 50%
1.2.15.	Организация мероприятий социально-культурной направленности, научных конференций, семинаров, практических площадок курсов повышения квалификации	1.Количество участвующих педагогов: от 10 до 20 человек	до 30%
		2.Разработка сценариев и их реализация к значимым событиям	до 50%
1.2.16.	Организация и проведение выставок, ярмарок	При наличии	до 20%
1.2.17.	За временное исполнение обязанностей классного руководителя на период отсутствия основного работника	Качественное исполнение обязанностей классного руководителя в зависимости от количества дней	от 5% до 20%
1.2.18.	За совершенствование традиционных и освоение новых библиотечных технологий	1.Обеспечение возможности наиболее полного и быстрого доступа к документам.	до 50%

		Оказание методической консультационной помощи педагогам, родителям, учащимся в получении информации.	
		2.3а участие библиотеки в общешкольных мероприятиях	до 30%
1.2.19.	За организацию доставки учебно-художественной литературы и выполнению погрузочно-разгрузочных работ, проведение ремонта книг	При наличии	до 20%
1.2.20.	Участие в проектно-исследовательской деятельности	1.3а организацию проектно-исследовательской деятельности в 5-6 классах (от количества 1% 1 человек)	до 50%
		2.3а организацию проектно-исследовательской деятельности классными руководителями (от количества защитившихся)	до 20%
1.2.21.	Результативность участия класса и (или) обучающихся в конкурсах, конференциях, семинарах и иных мероприятиях (призовые места)	Школьный уровень	до 10%
		Муниципальный уровень	до 20%
		Республиканский уровень	до 30%
		Федеральный уровень	до 40%
1.2.22.	Результативность участия обучающихся 1-11 классов в олимпиадах и конкурсах (наличие призовых мест)	Школьный уровень (1-4 классы)	до 20%
		Муниципальный уровень	до 30%
		Республиканский уровень	до 50%
		Федеральный уровень	до 100%
1.2.23.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся или обучающихся на характер деятельности учителя. Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами.	до 50%
1.2.24.	Работа по ликвидации пробелов в знаниях ввиду пропусков обучающимися, пропустивших по болезни (при наличии справки)	За дополнительные занятия с обучающимися, отсутствовавшими на занятиях по болезни	до 50%
1.2.25.	За проведение консультаций, промежуточной аттестации экстернам	При наличии журналов, планов работы (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 50%
1.2.26.	За организацию профилактической работы	1.Исполнение обязанностей общественного инспектора по	до 50%

		охране прав детства	
		2.За высокий уровень решения конфликтных ситуаций, своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля	до 50%
		3.За качественное осуществление педагогом-психологом профессиональной деятельности, направленной на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения	до 40%
1.2.27.	Участие в оформлении школьных пространств	Выполнение работ по оформлению кабинетов, мастерских, помещений, территории Учреждения	до 30%
1.2.28.	Уровень исполнительской дисциплины, документационное обеспечение	1.Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов	до 50%
		2.Оформление аттестатов обучающимся 9, 11 классов	до 50%
		3.Организация участников образовательных отношений в активированиях, мониторингах и т.д.	до 30%
1.2.29.	Показатели успеваемости и качества	1.За уровень успеваемость обучающихся во внешних оценочных процедурах (100% успеваемость)	до 50%
		2.За высокий уровень качество обучающихся при проведении внешних оценочных процедур	до 50%
1.2.30.	Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	1.Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, находящими в трудной жизненной ситуации	до 20%
		2.Наличие системы работы с детьми с отклоняющимся поведением	до 15%
1.2.31.	Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы взаимодействия с родительской общественностью (семинары, индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в трудной жизненной ситуации и т.д.)	до 10%
1.2.32.	Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в КПДН и внутришкольном учете	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и	х

		внутришкольном учете:	
		Факт снижения	до 10%
		Стабильно	до 5%
1.2.33.	Сохранение здоровья учащихся и уровень воспитанности	1. Восстановление психического и физического здоровья обучающихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, слеты)	до 10%
		2. Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений, негативных проявлений в подростковой среде	до 10%
		3. За помощь при организации прохождения медицинского осмотра обучающимся	до 10%
		4. Формирование у обучающихся нравственных качеств, привитие навыков культурного поведения, мотивации на сохранение и укрепление здоровья, потребности быть здоровым	до 10%
1.2.34.	Позитивные результаты деятельности социального педагога	1. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка в классе	до 15%
		2. Отсутствие преступлений со стороны обучающихся	до 10%
		3. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	х
		75% - 100%	до 20%
		50 % - 74%	до 10%
		4. Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	х
		75% и выше	до 20%
		5. Охват обучающихся из многодетных и малообеспеченных семей (детей из социально незащищенной категории) горячим питанием по месту учебы	х
		70 % и выше	до 15%
		61-69%	до 10%

		50-60%	до 5%
1.2.35.	Состояние делопроизводства и документооборота	Удовлетворительное	до 10%
		Уровень высокий	до 15%
		Уровень высокий на основе современных технологий	до 20%
1.2.36.	Участие в управлении Учреждением	Работа в собрании трудового коллектива, в коллегиальных органах и комиссиях	до 20%
1.2.37.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная подготовка отчетов, справок, проектов приказов, ведение статистической отчетности, заполнение журналов	до 30%
1.2.38.	Обеспечение информационной открытости	Соответствие содержания сайта закону «Об образовании в Российской Федерации». Своевременное внесение изменений. Ведение электронных ресурсов, мониторингов	до 20%
1.2.39.	Позитивные результаты деятельности лаборанта	1.Сохранность лабораторного оборудования	до 10%
		2.Своевременное устранение неполадок оборудования	до 15%
		3.Качественное ведение документации (книги учета, заявок и т.д.)	до 10%
1.2.40.	Эффективность работы по выполнению технических функций обеспечения деятельности Учреждения	1.Бесперебойная работа компьютерной техники	до 10%
		2.Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	до 30%
		3.Качественное техническое сопровождение сайта Учреждения	до 50%
		4.Помощь в техническом обеспечении учебно – воспитательных мероприятий	до 15%
		5.Проведение лекций, обучающих семинаров для учителей (педагогов)	до 50%
		6.Размещение информации в школьных СМИ (сайт, стенд, и т.д.)	до 20%
1.2.41.	Активная общественная позиция	Участие в ремонте, в благоустройстве территории, в общественных мероприятиях, в субботниках, экспертных группах	до 25%
1.2.42.	Качественное и своевременное	Своевременно и качественно	до 50%

	выполнение распоряжений руководителя, выходящих за рамки должностной инструкции		
1.2.43.	Систематический учет военнообязанных и своевременная подготовка документов для военкомата;	Систематически и своевременно	до 15%
1.2.44.	Ведение делопроизводства	1.Проявление инициативы, предложение и внедрение идей, направленных на совершенствование процесса системного документооборота и делопроизводства	до 20%
		2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу по делопроизводству	до 10%
БУХГАЛТЕРИЯ (дополнительные критерии оценки результативности труда работника)			
1.2.45.	Планирование и ведения бухгалтерского учета и отчетности	1.Ведение работы с дебиторами и кредиторами по не допущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	до 20%
		2.Качественная работа по расчету стоимости платных услуг	до 30%
		3.Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и средств от приносящей доход деятельности	до 30%
1.2.46.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности	1.Качественная и своевременная обработка первичной документации	до 25%
		2.Качественно и в срок оформление справок, ответов на запросы, содержащие информацию, формируемую в системе бухгалтерского учета	до 30%
1.2.47.	Ведение регистров бухгалтерского учета	Достоверность и правильность	до 15%
1.2.48.	Отсутствие замечаний учредителя к составленному прогнозу ФХД на очередной и последующий финансовый год	Полнота и правильность расчетов	до 40%
1.2.49.	Эффективное исполнение плана ФХД	Целесообразность использования	до 50%
1.2.50.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, по составлению бухгалтерского учета, эффективного и целевого использования бюджетных ассигнований	Достоверность и правильность	до 50%

1.2.51.	Отсутствие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности по итогам отчетного периода	Отсутствие	до 30%
1.2.52.	Отсутствие обоснованных жалоб от работников Учреждения по вопросам компетенции	Отсутствие жалоб	до 20%
1.2.53.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации в Учреждении	Своевременно и качественно	до 30%
1.2.54.	Своевременное проведение сверки по взаиморасчетам с контрагентами	Своевременно и качественно	до 10%
1.2.55.	Отсутствие задолженности по родительской плате	от 30 до 10% от общей численности детей	до 5%
		менее 10%	до 15%
		своевременность выявления должников	до 20%
1.2.56.	Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Без замечаний со стороны муниципальных кураторов Управления образования администрации муниципального округа «Вуктыл» Республики Коми, органов исполнительной власти	до 30%
1.2.57.	Подготовка проектов локальных нормативных документов по вопросам компетенции	1.Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций)	до 50%
		2.Приведение в соответствие с требованиями, имеющихся локальных актов	до 20%
СТАРШИЙ ИНСПЕКТОР ПО УЧЕТУ ПИТАНИЯ (дополнительные критерии оценки результативности труда работника)			
1.2.57.	Уровень охвата горячим питанием обучающихся в процентах к общей численности 5-11 классов, охват горячим питанием обучающихся за родительскую плату, 5-11 классы, %	Положительная динамика охвата горячим питанием, охват горячим питанием	до 50%
1.2.58.	Обеспечение информационной открытости	Размещение на сайте Учреждения в соответствии с перечнем документов, соблюдения требований к оформлению и содержанию меню	до 50%
1.2.59.	Подготовка проектов локальных нормативных документов по вопросам компетенции	1.Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций)	до 50%
		2.Приведение в соответствие с требованиями, имеющихся локальных актов	до 20%
1.3. МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ			
1.3.1.	Создание условий для обеспечения образовательно-воспитательного процесса	1.Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная	до 50%

		уборка помещений и территории	
		2.Качественное проведение генеральных уборок	до 25 %
		3.Качественное выполнение срочных работ, в том числе погрузочно-разгрузочных, работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 30%
		4.Личное участие в подготовке школы к новому учебному году (участие в ремонтных работах)	до 50%
		5.За сохранность имущества учащихся находящееся в гардеробе	до 50%
		6.Личное участие в обеспечении эстетического оформления помещений, территории: подготовка рассады, уход и полив за цветами; покос и уборка травы; вырубка и уборка ивняка, сухостоя; покраска скамеек и ограждения вокруг здания учреждения	до 50%
		7.За сложность и напряженность, связанными с объемами выполняемой работы	до 50%
		8.Своевременная и качественная стирка белья	до 20%
		9.Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений	до 30%
		10.Высокая результативность, связанная с содержанием закрепленных помещений, строгое соблюдение санитарных норм	до 80%
		11.Бережное отношение к имуществу, оборудованию, инвентарю	до 50%
ВОДИТЕЛЬ			
(дополнительные критерии оценки результативности труда работника)			
1.3.2.	Позитивные результаты деятельности водителя	1.Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 30%
		2.Обеспечение безопасности перевозки детей	до 50%
		3.Отсутствие ДТП замечаний	до 10%
		4.Рациональное использование горючего	до 10%
		5.Соблюдение санитарно-гигиенических	до 10%

		требований в транспорте	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов	до 10%
		Качественное ведение документации;	до 10%
		Своевременность устранения неисправности транспорта	до 30%

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 2
им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл

Премияльные выплаты по итогам работы

№ п/п	Перечень оснований для установления премии	Размер премии
1.	Результативность государственной итоговой аттестации в 9 классах – наличие отметки «5» у одного обучающегося.	2 000,00 руб.
2.	Классному руководителю:	
2.1.	Наличие медалиста (медалистов) по итогам учебного года: золотая медаль серебряная медаль	3 000,00 руб. 2 000,00 руб.
2.2.	Наличие обучающегося (обучающихся), получившего (получивших) аттестат с отличием	2 000,00 руб.
3.	Работникам:	
3.1.	В связи с юбилейными днями рождения работника (50 лет и далее каждые 10 лет)	3 000,00 руб.
3.2.	В связи с празднованием Дня Учителя, Международного женского дня, Дня защитника Отечества, юбилеем школы	от 500,00 руб. до 1 000,00 руб.
3.3.	За высокую результативность работы, за качественную подготовку и организацию в проведение муниципальных (республиканских) мероприятий, а также участие в муниципальных (республиканских) мероприятиях, в том числе проводимых на базе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл	от 500,00 руб. до 20 000,00 руб.
3.4.	За стаж педагогической работы и стаж непрерывной работы в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко» г. Вуктыл (каждые 5 лет)	от 500,00 руб. до 4 000,00 руб.
3.5.	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (по факту)	до 30 %
3.6.	За участие работника в выполнении срочных, социально-значимых работ, мероприятий (по факту)	до 50 %
3.7.	За интенсивность труда, выполнение отдельных поручений руководителя	до 30 %
3.8.	За качественную подготовку учебных кабинетов, школы к новому учебному году, осенне-зимнему отопительному сезону, проверкам надзорных и контрольных органов	до 50%
3.9.	За эффективную работу по профессиональной ориентации учащихся с привлечением учреждений и организаций города	до 15%

Премиирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства общеобразовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

Премии могут выплачиваться:

за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;

из средств от приносящей доход деятельности, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими планами ФХД;

других средств, предусмотренных действующим законодательством.

Премиирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

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

ⁱⁱ Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования