

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА «УСИНСК»
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА «УСИНСК» МУНИЦИПАЛЬНОЙ
КЫТШЛОН АДМИНИСТРАЦИЯЫН ВЕЛӖДӖМӖН ВЕСЬКӖДЛАНӖН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» С. ЩЕЛЬЯБОЖ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ВЕЛӖДАНӖН
«ВЕЛӖДАН ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШӖР ШКОЛА» ЩЕЛЬЯБӖЖ СИКТ**

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 30 сентября 2020 г. № 01

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУ «СОШ» с.Щельябож
от 03 октября 2020 г. № 171

В редакции приказов
№ 45 от 26 февраля 2022 г.,
№ 98 от 03 мая 2024 г.,
№ 141 от 30 июля 2024 г.
№ 194 от 06 сентября 2024 г.
№ 207 от 08 октября 2024 г.

**Положение об оплате
и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа»
с.Щельябож**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.Щельябож (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с учетом изменений и дополнений);
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с учетом изменений и дополнений);
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 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 25 июня 2018 года № 297 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;
- Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 26 июня 2018 года № 259-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя" (с учетом изменений и дополнений, внесенных в приказ от 06.07.2018г. № 274-п);
- Постановлением администрации муниципального округа "Усинск" от 3 июля 2018 года № 863 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» (далее - Постановление) (в действующей редакции).
- Приказом Управления образования администрации муниципального округа «Усинск» от 27 июля 2018 года №704 «Об утверждении Порядка материального стимулирования деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального округа «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» (с учетом изменений и дополнений);
- иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми и администрации муниципального округа «Усинск», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.Щельябож (далее – Школа) за счет субсидий муниципального образования городского округа «Усинск» на возмещение нормативных затрат на оказание услуг в сфере общего образования физическим лицам и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Школы, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Школы.

1.3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Коми, Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема муниципальных субсидий на возмещение нормативных затрат на оказание услуг в сфере общего образования физическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

1.8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением.

1.9. Положение распространяется на всех работников Школы, независимо от источника осуществления финансирования оплаты труда и принимается на общем собрании трудового коллектива.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Школы.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

-фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы);

-фонд выплат компенсационного характера;

-фонд выплат стимулирующего характера;

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

$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св}) * РК и СН$, где:

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

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

2.1.3. 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.

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

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

Фонд оплаты труда Школы, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

3. Основные условия оплаты труда работников Школы

3.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) (далее – должностные оклады) работникам Школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утверждаемых директором Школы.

3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Школы:

3.2.1. Должностные оклады руководящих работников Школы:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы) в рублях в зависимости от группы по оплате труда руководителя (директора) школы			
		До 200 обучающихся в муниципальной ОО	От 201 до 1000 обучающихся в муниципальной ОО	Более 1000 обучающихся в муниципальной ОО	ОО с углубленным (профильным) изучением отдельных предметов
1.	Руководитель (директор, заведующий)	15300	19100	21000	21000
2.	Заместитель директора	10700	13400	14700	14700
3.	Главный бухгалтер	10700	13400	14700	14700

3.2.2. Должности педагогических работников Школы*:

<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях</i>
Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Старший вожатый	12424
Педагог дополнительного образования Социальный педагог	12707
Воспитатель Педагог – психолог	12989
Преподаватель Преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины Учитель Советник директора по воспитанию	13272

* в редакции Постановления АМО «Усинск» от 3 июля 2018 года № 863 от 08 октября 2024 № 1742 (вступило в силу с 01.10.2024г.)

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

3.2.4. Должностные оклады работников Школы, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.2.5. Должности сотрудников и работников Школы:

<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, в рублях</i>
Бухгалтер	10100, 10355
Заведующий хозяйством	9085
Библиотекарь*	13090
Лаборант	8910
Делопроизводитель	8655
Инженер – программист	10100, 10355
Повар	8655-9335
Кухонный рабочий	8655
Уборщик служебных помещений	8655

Подсобный рабочий	8655
Гардеробщик	8490
Сторож	8655
Кладовщик	8655
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8655-8995
Дворник	8490

** в редакции Постановления АМО «Усинск» от 3 июля 2018 года № 863 от 08 октября 2024 № 1742 (вступило в силу с 01.10.2024г.)*

3.3. Должностной оклад директора школы устанавливается трудовым договором с директором, заключаемым органом исполнительной власти АМО «Усинск», осуществляющим функции и полномочия учредителя школы.

3.4. Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Школы, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Усинск».

3.5. Размеры окладов работников Школы, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

<i>Разряды оплаты труда</i>	<i>Межразрядные коэффициенты</i>	<i>Оклад, рублей</i>
1	1,00	8490
2	1,02	8655
3	1,04	8825
4	1,06	8995
5	1,08	9165
6	1,10	9335
7	1,125	9550
8	1,15	9660
9	1,19	10100
10	1,23	10435

3.6. Повышение должностных окладов работникам Школы устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений образования муниципального округа «Усинск», утвержденным Постановлением администрации муниципального округа «Усинск» «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального округа «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» осуществляет полномочия учредителя» № 863 от 03.07.2018 г. (в действующей редакции).

3.7. Перечень оснований и размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Школы:

<i>№ п/п</i>	<i>Основание для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников</i>	<i>Размер повышения, в процентах, к должностному окладу (ставке заработной платы)</i>

1	Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в п. 3.2.2. настоящего положения, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, при наличии: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
2	За работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах и поселке городского типа (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 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»)	25
4	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10
5	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников орган высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5

Примечание:

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

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

3. Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа (в редакции Постановления АМО ГО «Усинск от 3 июля 2018 года № 863 от 11 сентября 2018 года № 1034).

4. Выплаты компенсационного характера работникам Школы

4.1. Работникам Школы устанавливаются доплаты компенсационного характера, размеры которых регламентируются настоящим Положением.

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

4.3. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора Школы либо лицом, его заменяющим, директору школы - приказом управления образования администрации муниципального округа «Усинск» в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.4. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Коми, муниципального округа «Усинск» данные Положения подлежат изменению и утверждению в установленном порядке.

4.5. Все виды доплат и надбавок выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы, в пределах средств фонда оплаты труда Школы и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.6. Работникам Школы устанавливаются **следующие выплаты компенсационного характера:**

- доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и др.);
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- доплаты молодым специалистам;
- компенсация 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.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников Школы.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации в размере не менее 35% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

4.8.1. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.».

4.9. Доплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, и на условиях, определенных в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 % от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

В Школе устанавливаются следующие **виды компенсационных выплат**, предусмотренных трудовым законодательством:

4.11. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, устанавливаются к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование работ</i>	<i>Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной пла- ты)</i>	<i>Примечание</i>
1	Педагогическим работникам за классное руководство (к должностному окладу).	от 10 до 30	Доплата устанавливается на основании критериев эффективности работы классного руководителя, определенных в Приложение №1 настоящего Положения. В классах с наполняемостью ниже нормативной доплата может быть снижена по решению тарификационной комиссии
2	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей	от 5 до 10	Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки в 1-4 кл.
3	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде по учебным предметам: - по русскому языку, литературе; - коми языку, коми литературе; - по математике, по физике, химии, иностранному языку, государственному коми языку - по истории, обществознанию, всеобщей истории, истории России, географии, биологии, информатике, астрономии; - технология, ИЗО, ОБЖ, предметы КРО	до 15 10% 7% 5% 3% 2%	Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки
	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер	до 2	Доплата устанавливается при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера, инженера-электроника (по вычислительной технике)
4	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе.	до 10	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
5	За руководство республиканскими, городскими, школьными методическими объединениями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию, за руководство Центром образования «Точка Роста»	до 15	Доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии, пропорционально отработанному времени; - за руководство школьными методическими объединениями – 5%
6	Педагогическим работникам за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	до 20	Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения
7	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 15	Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога
8	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности	до 20	Доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности
9.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов учащихся, социальных проектов)	До 10	При наличии утвержденного плана и предоставления отчета и проведенной работе

4.11.1. Дополнительно к доплате, установленной в позиции таблицы 1 пункта 4.11. настоящего Положения педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 (десяти тысяч) рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

* в редакции Постановления АМО «Усинск от 3 июля 2018 года № 863 от 03 мая 2024 года № 773, вступило в силу с 01.03.2024 г.»

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.

Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере **5000 (пяти тысяч)** рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

*** в редакции Постановления АМО «Усинск от 3 июля 2018 года № 863 от 06.09.2024 № 1574 (вступило в силу с 01.09. 2024 г.)

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.¹

¹ (в редакции Постановления АМО ГО «Усинск от 3 июля 2018 года № 863 от 1 октября 2020 года № 1259. Действия пункта 4.11.1. распространяются на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2020 года).

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

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

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

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

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

4.12. Доплаты молодым специалистам.

4.12.1. 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, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем	25

профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30*

* в редакции Постановления АМО ГО «Усинск от 3 июля 2018 года № 863 от 11 сентября 2018 года № 1034).

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

4.12.3. 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 4.12.4. и 4.12.5. настоящего Положения.

4.12.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Школе, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.7.5 настоящего Положения.

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

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

4.12.7. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.12.1., 4.12.5., 4.12.6. настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.13. Доплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации:

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

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего, среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего, среднего общего образования» (в действующей редакции). Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размере 350 рублей за 1 день, компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день. Персональный состав педагогических работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации, ежегодно утверждается приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

4.13.2. 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 государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего, среднего общего образования на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего, среднего общего образования, издаваемого по результатам обработки государственных экзаменов, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом Школы день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего, среднего общего образования педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

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

4.13.4. Работникам Школы, 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 (МРОТ) (в редакции Постановления АМО ГО «Усинск от 3 июля 2018 года № 863 от 11 сентября 2018 года № 1034).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

5.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Школы устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Заместитель руководителя (директора) Школы, главный бухгалтер	до 180
2	Другие работники	до 150

5.3. Основания для установления работникам Школы надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Примечание
1	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	до 15	Доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной

			<p>кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности.</p> <p>Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом директора Школы</p>
2	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)	до 10	Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20	Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки
4	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей (дистанционное), находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10	При наличии утвержденного плана и предоставлении отчета о проведенной работе
5	Заместителям директора за организацию работы в Школе по изучению коми языка (как родного)	до 10	При организации работы в школе по изучению коми языка (как родного)
6	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми	до 10	Доплата устанавливается пропорционально

	литературы (родной) Школы		объему учебной нагрузки
7.	Педагогическим работникам за организацию работы по сдаче учащимися нормативов ГТО	1 % за каждого выполнившего нормативы ГТО участника	При наличии подтверждающих документов

5.4. Надбавки по другим основаниям. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты в работе:

	Наименование выплаты	До %	Кому устанавливается	Качественные показатели	На какой период устанавливаются
1	за ведение, внесение, обновление сведений о школе в информационных системах «1С: Школа», АРИСМО, ФРДО, АС «Смета», АС «Бюджет», ГИС ЭО, ПФДО и других аналогичных информационных систем мониторинга системы образования, учета и контроля	50	Работники школы, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	Своевременное и полное представление данных о школе в указанных информационных системах	На год
2	за разработку, сопровождение сайта школы (в т.ч. систематическая подготовка и размещение информации на сайте, актуализация информации, размещение на сайте методических, дидактических материалов для организации дистанционного обучения учащихся по учебному предмету)	до 25	работники школы, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	своевременное и постоянное (не реже одного раза в неделю) обновление информации на сайте школы	На год
3	за выполнение работы по озеленению в здании и на территории школы (в т.ч. озеленение рекреаций, коридоров и иных общих помещений школы)	до 50	завхоз, работники, привлекаемые к данной работе	наличие декоративных растений и цветов в здании и на территории школы	На год
4	за исполнение обязанностей по учету рабочего времени работников школы, бракеражного журнала, журнала уборки и дезинфекции помещений и т.п.	до 50	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	своевременное и в полном объеме выполнение работы по учету рабочего времени работников школы, обеспечение и учет замены отсутствующих работников	На год
5	за выполнение работ по подготовке, заключению и ежемесячному сопровождению догово-	до 50	завхоз, работники, на которых воз-	своевременное и в полном объеме	На год

	ров с подрядными организациями и договоров гражданско-правового характера (в т.ч. организация и проведение конкурсов, аукционов и других закупочных процедур на торговых площадках и представление результатов закупочных процедур)		ложено исполнение данных обязанностей	выполнение работ, представление данных о закупочных процедурах на сайте госуслуг и госзакупок	
6	за выполнение работ по хранению, учету, использованию и утилизации прекурсоров	5	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей	Своевременное и в полном объеме выполнение требований законодательства с составлением и ведением установленных форм отчетности	На год
7	за выполнение работ по организации и учету горячего питания детей	до 50	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей	своевременное и в полном объеме составлению отчетности по предоставлению бесплатного питания учащихся за счет бюджета	На период исполнения обязанностей
8	за исполнение обязанностей материально-ответственного лица	до 50	работники, с которыми заключен договор о материальной ответственности	обеспечение сохранности и учет принятых материальных ценностей	На период исполнения обязанностей
9	за выполнение работ по доставке, погрузке, разгрузке продуктов питания, мебели, оборудования, инвентаря и т.п.	до 50	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей	при условии выполнения данной работы на постоянной основе не реже 1 раза в неделю	на календарный месяц
10	за выполнение работ по ремонту помещений школы при ликвидации аварийных ситуаций и их последствий	до 30	работники, привлекаемые к данной работе	на основании Актов выполненных работ и Справок об устранении нарушений	на период выполнения данных работ
11	за использование личного автотранспорта в служебных целях	до 25	работники, привлекаемые к данной работе	при условии использования личного автотранспорта в служебных целях	на календарный месяц

				не менее 3 раз в неделю	
12	за исполнение обязанностей наставника молодого специалиста педагога, педагогов, требующих оказания повышенной методической помощи	до 10	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при наличии плана работы наставника и выполнения данной работы на постоянной основе не реже 1 раза в неделю	На год
13	за исполнение обязанностей ответственного за удостоверение цифровой подписью информации и сведений, передаваемых по информационным каналам, ответственность за обеспечение сохранности персональных данных работников и учащихся	до 15	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при выполнении данной работы своевременно и в полном объеме	на период выполнения данных работ
14	за проведение работы по обеспечению взаимодействия субъектов профилактики правонарушений среди несовершеннолетних и представление интересов школы в данных органах	15	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при выполнении данной работы на постоянной основе, своевременно и в полном объеме, отсутствии нарушений, отмеченных надзорными органами	на период выполнения данных работ
15	за исполнение обязанностей: секретаря рабочих совещаний, педагогического совета, управляющего совета, методического совета, комиссии по социальному страхованию, комиссии по закупкам, тарификационной комиссии, дисциплинарной комиссии, бракеражной комиссии, комиссии по охране труда и аттестации рабочих мест, аттестационной комиссии, психолого-медико-педагогической комиссии, других комиссии создаваемых на постоянной и/или временной основе	до 10	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при выполнении данной работы на постоянной основе, своевременно и в полном объеме оформления протоколов (не менее одного в месяц)	На год
16	за расширенный объем работ по уборке снега, утеплению помещений, оконных и дверных проемов школы	до 20	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной ин-	при выполнении данной работы в полном объеме	на календарный месяц

			струкции		
17	за выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 50	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при выполнении данной работы в полном объеме	на период выполнения данных работ
18	за своевременное и качественное оформление учебно-отчетной документации, сохранение учебного фонда, участие в библиотечных конкурсах, мероприятиях и смотрах	до 50	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при выполнении данной работы в полном объеме	на период выполнения данных работ
19	за выполнение обязанностей ответственного за питание по школе	до 50	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при выполнении данной работы в полном объеме	на год
20	за выполнение дополнительных санитарно-эпидемиологических правил (карантин, режим повышенной готовности)	до 25	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при выполнении данной работы в полном объеме	На месяц
21	Педагогическим работникам за реализацию утвержденных программ внеурочной деятельности	5	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей сверх должностной инструкции	при выполнении данной работы в полном объеме (за реализацию одной программы в случае отсутствия оплаты данной работы по тарификации)	На год
22	За исполнение обязанностей отсутствующего работника (директора, заместителя директора, главного бухгалтера) и качественное исполнение его обязанностей по поручению администрации школы в части превышающей обязанности,	До 15	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей на период выполнения	при выполнении данной работы в полном объеме	В неделю, на период исполнения обязанностей

	установленные должностной инструкцией		данных работ		
23	за длительное (более 1 мес.) исполнение обязанностей отсутствующего работника директора, заместителя директора, главного бухгалтера) и качественное исполнение его обязанностей по поручению администрации школы в части превышающей обязанности, установленные должностной инструкцией	До 100	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей на период выполнения данных работ	при выполнении данной работы в полном объеме	В месяц

Примечание: лицам, на которых возложено исполнение обязанностей директора Школы, на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации муниципального округа «Усинск» на основании письменного обращения (ходатайства) лица, на которого возложено исполнение обязанностей руководителя (в редакции Постановления АМО «Усинск от 04 июля 2023 года № 1402).

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

Основания для установления работникам Школы надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации) К ведомственным наградам относятся награды установленные Министерством образования и науки Российской Федерации, в т.ч.: медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник народного образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник профессионально-технического образования», нагрудный значок «Отличник профессионально-технического образования СССР», значок «Отличник профессионально-технического образования СССР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;	до 5

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	<p>Руководителям и педагогическим работникам Организаций, 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</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5*
3.	<p>Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5**

Примечания:

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

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

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.

5.6. Учителям Организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата) в размере не менее 5000 рублей, но не более 18000 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.

5.7. 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 Организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

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

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, регионального отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников, призёров 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, а также победителей и призёров национальных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

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

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников Школы, 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.

5.8. Единовременные выплаты указанные в пункте 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, регионального отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству.

6. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по иным основаниям: Приложение 1-14 .

7. Надбавки за выслугу лет.

7.1. Работникам школы, исполняющим обязанности по следующим должностям устанавливаются надбавки за выслугу лет:

№ п/п	Должность (специальность, профессия)
1.	Бухгалтер
2.	Воспитатель
3.	Главный бухгалтер
4.	Директор
5.	Документовед, делопроизводитель, секретарь-машинистка
6.	Заместитель директора по учебной и воспитательной работе
7.	Педагог дополнительного образования
8.	Педагог-психолог
9.	Библиотекарь
10.	Преподаватель-организатор ОБЗР
11.	Социальный педагог
12.	Инженер-программист
13.	Инструктор по физической культуре
14.	Старшая вожатая
15.	Младший воспитатель
16.	Заведующий хозяйством
17.	Инструктор по труду
18.	Инструктор по физической культуре

7.2. Надбавки за выслугу лет устанавливаются директору, специалистам, служащим и высококвалифицированным работникам школы, которым для выполнения своих должностных обязанностей **требуется** среднее специальное или среднее профессиональное образование, с учетом стажа работы по должности в следующих размерах:

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

7.3. Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству, а также почасовой оплаты труда.

7.4. Надбавки за выслугу лет **не устанавливаются молодым специалистам**, имеющим доплату установленную настоящим Положением как молодому специалисту.

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

- период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

- период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

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

- период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

- 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;

- 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.

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

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

7.8. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (вместе с трудовой книжкой или взамен ее), согласно статье 66.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

В качестве дополнительных документов могут предоставляться:

- справки и сведения о трудовой деятельности соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- сведения о трудовой деятельности получаемые в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- сведения о трудовой деятельности получаемые в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- сведения о трудовой деятельности получаемые с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

8. Работникам школы устанавливаются следующие премиальные выплаты (единовременное денежное вознаграждение) по итогам работы:

	Наименование выплаты	До %	Кому устанавливается	Качественные показатели	На какой период устанавливаются
1	за своевременное, качественное и результативное выполнение производственных заданий (поручений) с соблюдением требований, правил и норм, разовых поручений и заданий администрации школы	До 50	работники школы	при выполнении данной работы	на календарный месяц
2	за качественную и результативную организацию оздоровительной работы с учащимися в каникулярное время	До 5	работники, на которых возложено исполнение данных обязанностей	при выполнении данной работы	на период выполнения данных работ
3	за качественное исполнение обязанностей при привлечении работ-	До 15	работники, принимавшие	при выполнении данной работы	на календарный

	ника школы к организации и проведению основного государственного экзамена, единого государственного экзамена, выполнению обязанностей воспитателя, организатора, сопровождающего в ДОЛ в каникулярное время		участие в данных мероприятиях		месяц
4	за обеспечение высокой исполнительской дисциплины при качественном выполнении порученных работ (заданий)	До 15	работники школы	при выполнении данной работы	на календарный месяц
5	за высокие результаты в работе, качественное выполнение должностных обязанностей и подготовку установленных форм отчетности по итогам учебного периода (в т.ч. по окончании и при подготовке к новому учебному году)	До 50	работники школы	при выполнении данной работы	на календарный месяц
6	за качественную подготовку учебных кабинетов, школы к новому учебному году, осенне-зимнему отопительному сезону, проверкам надзорных и контрольных органов	До 50	работники школы	при выполнении данной работы	на календарный месяц
7	за выполнение работ по ремонту помещений Школы и пришкольной территории	До 100	работники школы	при выполнении данной работы	на календарный месяц
	за изготовление инвентаря и оборудования для школы	До 50	работники школы	при выполнении данной работы	на календарный месяц
8	за отсутствие травматизма среди учащихся и работников, в том числе в результате ДТП	До 15	работники школы	при выполнении данной работы	на календарный месяц
11	за организацию работы по преемственности в образовательном процессе между школой и ДОУ	До 15	работники школы	информация	на календарный месяц
12	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы у учащихся, родителей, общественности	До 100	работники школы	при выполнении данной работы	на календарный месяц
15	за высокие результаты в работе и в связи с юбилеем работника (50 лет и каждые последующие 5 лет), в связи с новогодними праздниками, Днем Учителя, с Днем 8 Марта, с Днем защитника Отечества, днем рождения школы	До 20	работники школы	результаты работы отмечены в приказе по школе, управлению образования, других органов	на календарный месяц
16.	награжденным благодарственными письмами, почетными грамотами МО Республики Коми, МО «Усинск», Управления образования АМО «Усинск», школы	Не более 20	работники школы	результаты работы отмечены в приказе по школе, управлению образования, других органов (республиканская грамота или благодарность -2000 руб., почетная грамота управления образования или муниципалитета – 1000	на календарный месяц

				руб., благодарность или благодарственное письмо управления образования или муниципалитета – 800 руб., школьная – 500 руб.)	
--	--	--	--	--	--

8.1. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты являются переменной частью заработной платы.

8.2. Стимулирующие и премиальные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и **при наличии в учреждении средств**, выделенных учредителем на данные выплаты.

8.3. По приказу директора Школы Работнику **может быть снижен ранее** установленный размер надбавки или **прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при невыполнении критериев ее выплаты, нарушениях трудовой дисциплины, а также при отсутствии средств на эти цели.**

8.4. При изменении степени интенсивности, результатов работ и качества выполняемой работы, размер надбавки Работника может быть **увеличен или уменьшен** по сравнению с размером надбавки, который был установлен Работнику в предыдущем месяце.

8.5. 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 Школы устанавливаются приказом директора Школы.

9. Тарификация и начисление заработной платы

9.1. Процесс установления заработной платы работникам Школы называется тарификация. Тарификация работников Школы проводится 2 раза в год по состоянию на 01 сентября и 01 января календарного года.

9.2. До проведения тарификации директором Школы утверждается штатное расписание и учебный план Школы, базовые показатели для финансовых расчетов, формируется фонд оплаты труда.

9.3. Штатное расписание и тарификационный список Школы включают в себя все должности работников Школы. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Школы.

9.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из муниципального задания и объема субсидий муниципального образования городского округа «Усинск» на возмещение нормативных затрат на оказание услуг в сфере общего образования физическим лицам и средств и доходов, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных законом средств, поступающих в школу.

9.5. Объем средств на оплату труда работников, предусмотренных муниципальным заданием может быть уменьшен учредителем только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой муниципальных услуг.

9.6. Заработная плата (должностной оклад) работникам Школы выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

9.7. Заработная плата работников Школы включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады) или тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты.

9.8. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", при повышении в Школе тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанной категории работников Школы производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.9. Должностные оклады педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в п. 3.2. настоящего положения, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, при наличии квалификационной категории, полученной по итогам аттестации, на период действия квалификационной категории, повышаются на основании п.п. 3.7. настоящего положения.

9.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, начисление и выплату заработной платы работников несет главный бухгалтер школы.

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

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

9.13. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

9.14. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки России «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогическим работникам и Постановлением Минтруда России «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» в действующих на данный момент редакциях с учетом внесенных в них изменений и дополнений.

9.15. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам Школы устанавливается исходя из количества часов по образовательной программе Школы и годовым учебным графиком.

9.16. При установлении учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год:

- обеспечивается преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года (за исключением случаев, указанных в настоящем Положении).

9.17. Объем учебной нагрузки меньше нормы часов, установленной законодательством за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

9.18. Уменьшение и увеличение в течение учебного года учебной нагрузки педагога от установленной на начало учебного года возможно:

- по взаимному соглашению сторон, что отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору работника;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по образовательной программе и годовому учебному графику или при уменьшении количества классов-комплектов, сокращения количества групп. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях педагог должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца до изменений. Если педагог не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор с ним прекращается.

9.19. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие педагога не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (продолжительность выполнения педагогом без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда педагоги могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в Школе на все время простоя на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную работу;

- возвращения на работу педагога, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

9.20. Месячная заработная плата педагогических работников Школы определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного

произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

-учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

-педагогических работников, для которых Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

9.23. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

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

-за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на обучении с детьми, находящимися на обучении на дому, по индивидуальным учебным планам, сверх объема, установленного им при 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.

9.24. 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).

9.25. 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.

9.26. Выполнение работником Школы других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному соглашению или договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.27. Режим работы работников Школы регламентируется графиками работы и расписанием учебных занятий, утверждаемых директором Школы.

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

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

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

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

9.32. Вопросы установления заработной платы работникам школы решает тарификационная комиссия школы.

9.33. Состав тарификационной комиссии определяется приказом директора школы.

9.34. В состав тарификационной комиссии включаются: директор Школы (председатель комиссии), заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, председатель профсоюзной организации работников Школы, секретарь.

9.35. Срок полномочий тарификационной комиссии 1 год.

9.36. Заседания тарификационной комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

9.37. Тарификационная комиссия Школы устанавливает:

- учебную нагрузку педагогических работников на учебный год;

- размеры повышения должностных окладов работников Школы;

- выплаты компенсационного характера работникам Школы;

- выплаты стимулирующего характера работникам Школы;

- надбавки за выслугу лет работникам Школы;

- надбавки молодым специалистам Школы;

- размеры и основания для премиальных выплат работникам Школы.

9.38. Предложения об установлении работникам Школы повышения должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, надбавки за выслугу лет готовятся к заседанию тарификационной комиссии:

- по установлению надбавок за выслугу лет – делопроизводителем Школы;

- по установлению учебной нагрузки и повышению должностного оклада – заместителем директора по учебной работе;

- по установлению надбавок компенсационного и стимулирующего характера – заместителями директора: по учебной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе.

9.39. Заседание тарификационной комиссии считается правомочным, если в нем принимает участие не менее 2/3 списочного состава комиссии.

9.40. Тарификационная комиссия рассматривает поступившие в ее адрес предложения заместителей директора по установлению учебной нагрузки, повышению должностных окладов, установлению надбавок компенсационного, стимулирующего, премиального характера и принимает по ним решение.

9.41. Решение тарификационной комиссии принимает решение путем голосования и считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 членов присутствующих членов комиссии.

9.42. Решение тарификационной комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь комиссии и направляется директору школы для издания приказа.

9.43. Надбавки устанавливаются работникам Школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда. В случае возникновения дефицита бюджета Школы, надбавки могут быть по решению тарификационной комиссии уменьшены в процентном исчислении или отменены полностью.

9.44. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате доплат (надбавок) стимулирующего характера входящих в состав заработной платы (премиальных выплат), которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

С учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника (часть первая статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации) снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

9.45. Решение тарификационной комиссии вводится в действие приказом директора Школы.

9.46. С целью рационального использования рабочего времени педагогических работников и оптимальной расстановки педагогических кадров на новый учебный год в марте – апреле ка-

лендарного года проводится предварительная тарификация педагогических работников Школы и определяется объем учебной нагрузки на следующий учебный год.

9.47. Работник Школы должен быть ознакомлен с тарификацией на новый учебный период под роспись. Обязанность по ознакомлению работника с тарификацией возлагается на главного бухгалтера Школы.

9.48. Директору, заместителям директора устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников школы. Коэффициент кратности директору и заместителям директора устанавливается приказом учредителя. Условие о коэффициенте кратности директору и заместителям директора к среднемесячной заработной плате работников школы является обязательным для включения в трудовой договор.

9.49. Коэффициентами кратности для директора и заместителей директора является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям к среднемесячной заработной плате работников школы, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя). При расчете среднемесячной заработной платы работников школы, а также директора и заместителей директора, 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, ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Главный бухгалтер осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заместителей директора к среднемесячной заработной плате работников школы, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

9.50. Выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливаются приказом учредителя с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, установленных учредителем для школы. Начисление и выплата указанных доплат (надбавок) производится бухгалтерией школы на основании приказа учредителя.

9.51. Работодатель обязан выплачивать в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработную плату не реже чем каждые полмесяца, каждое 15 и 30 число месяца соответственно, со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления ее на расчетный счет работника в выбранном им банковском учреждении.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 30 числа текущего периода за который она начислена, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 15 числа следующего месяца, за который она начислена.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным и(или) нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель обязан обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включающее индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.52. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ). В заработную плату включаются все выплаты, надбавки и доплаты, установленные работнику в текущем месяце.

10. Сроки расчета при увольнении

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

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и при их наличии, работникам Школы может выплачиваться материальная помощь.

11.2. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Школы в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителей);
- экстремальных ситуациях, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии);
- других случаях.

11.3. Материальная помощь устанавливается в размере установленного минимального размера оплаты труда без учета районного и северного коэффициента.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение вводится в действие приказом директора Школы.

12.2. Настоящее Положение не ограничено сроком действия и подлежит изменению в связи с принятием нормативных актов, меняющих указанные в нем положения, условия и требования.

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности
деятельности учителей школы**

№ п/п	Показатели деятельности учителя	Индикаторы значения показателей	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки
1. Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
1.1	Доля обучающихся, освоивших ООП НОО, ООО, СОО на «4-5» от общего числа учащихся класса	<ul style="list-style-type: none"> - от 0% до 50% - 0 баллов; - от 50% до 69% - 1 балл; - от 70% и выше - 2 балла; - отсутствие учащихся, не имеющих по итогам аттестации одну «3» или «4» - «+ 1 балл»; - наличие учащихся, имеющих по итогам аттестации одну «3» или «4» - «-1 балл» <p><u>Для учащихся 1-х классов:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - успеваемость 100% - 3 балла; - успеваемость менее 100% - 0 баллов 	3 балла	квартально
1.2.	Количество призеров школьной предметной олимпиады	<ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 3 призеров – 5 баллов; - более 3 призеров – 10 баллов 	10 баллов	1 квартал
1.3.	Результативность участия в муниципальном этапе предметной олимпиады школьников	<ul style="list-style-type: none"> - участник – 3 балла; - призер – 5 баллов; - победитель – 10 баллов 	10 баллов	2 квартал
1.4	Количество призеров конкурсов, соревнований муниципального, школьного уровня	<ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 – 2 балла; - от 6 и выше – 5 баллов 	6 баллов	квартально
1.5.	Количество призеров конкурсов, соревнований республиканского и федерального уровня	<ul style="list-style-type: none"> -от 1 до 3 – 2 балла; -от 4 до 6 – 4 балла; - от 7 и выше – 10 баллов 	10 баллов	квартально
2. Инновационная деятельность				
2.1	Распространение педагогического опыта в профессиональных сообществах через участие и	<ul style="list-style-type: none"> -федеральный, республиканский уровень – 3 балла; - муниципальный 	5 баллов	квартально

	проведение в семинарах, конференциях и т.п. (очно-заочная форма)	уровень – 5 баллов		
2.2	Наличие достижений в мероприятиях муниципального, республиканского и федерального уровней (без оплаты организационного взноса)	-муниципальный уровень – 2 балла; -республиканский уровень – 3 балла; - федеральный уровень – 5 баллов	20 баллов	квартально
2.4.	Участие в организации и проведении мероприятий на базе школы	За каждое мероприятие – 3 балла	12 баллов	квартально
2.5.	Своевременное обновление информации и активность работы с информацией АИС «Сетевой город. Образование»	-ежедневное использование ГИС ЭО – 5 баллов; - частота обращений родителей к информации не менее 1 раза в неделю – 5 баллов	10 баллов	квартально

3. Создание здоровьесберегающей среды

3.1.	Организация и проведение профилактических мероприятий (<i>с предоставлением фотоотчета и информации на школьный сайт</i>)	-проведение мероприятий – 2 балла; -проведение мероприятий с приглашением представителей специалистов – 4 балла	6 баллов	квартально
3.2.	Организация и проведение внеурочной деятельности в период школьных каникул	Работа в лагере с дневным пребыванием в качестве педагога - 3 балла; Работа начальником лагеря - 5 баллов	5 баллов	квартально
3.3.	Благоустройство территории и здания школы	-отсутствие замечаний к содержанию учебного кабинета – 1 балл; - участие в благоустройстве мест общего пользования и пришкольной территории – 5 баллов	6 баллов	квартально

4. Эффективность работы по профилактике, безнадзорности и противоправных деяний среди несовершеннолетних

4.1	Положительная динамика снижения количества обучающихся, состоящих на учете в КДН и ЗП	Положительная динамика – 2 балла; Стабильное состояние – 1 балл; Отрицательная динамика – минус 1 балл;	2 балла	квартально
4.2	Доля обучающихся, стоящих на учете КПДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельности от общего числа учащихся данной категории	100% учащихся – 2 балла; Менее 100% - 0 баллов	2 балла	квартально

	Итого <i>максимальное количество баллов</i>		107	
--	--	--	------------	--

Приложение № 2

Целевые показатели и критерий оценки эффективности деятельности заместителя директора

№ п/п	Показатели деятельности руководителя	Индикаторы значения показателей деятельности руководителей	Максимальное возможное значение индикатора	Период оценки
1	2	3	4	5
1.Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
1.1	Доля обучающихся, освоивших ООП НОО, ООО, СОО на «4-5» от общего числа обучающихся 1-4 классов	от 0% до 50% – 0 баллов от 50% до 69% – 1 балл от 70% до 100% – 2 балла	2	IVквартал
1.2	Доля призёров муниципального этапа олимпиады школьников муниципального уровня от общего количества участников по муниципалитету	от 1% до 6% – 3 балла выше 6% – 5 балла	5	I квартал
1.3	Количество призёров конкурсов и соревнований муниципального уровня	от 1 до 5 – 2 балла от 6 и выше – 5 баллов	5	квартал
1.4	Количество призёров конкурсов и соревнований республиканского уровня	от 1 до 3 – 2балла от 4 до 6 – 4 балла от 7 и выше- 10 баллов	10	квартал
1.5	Количество призёров конкурсов и соревнований федерального уровня	каждый призёр - 5 баллов	20	квартал
2.Инновационная деятельность				
2.1	Распространение педагогического опыта в профессиональных сообществах, через проведение и участие в семинарах, конференциях и т.п.	на федеральном уровне –3 балла; на республиканском уровне –2 балла; на муниципальном уровне –1 балл	6	квартал
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у школы по внедрению в практику современных образовательных технологий	федеральный уровень- 3 балла; республиканский уровень- 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл	6	квартал
2.3	Участие в инновационной деятельности по модернизации общего образования федерального, регионального, муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом	на федеральном уровне – 3 балла; на республиканском уровне –2 балла; на муниципальном уровне –1 балл	3	квартал
2.4	Наличие призеров среди педагогов в мероприятиях муниципального, республиканского и федерального уровней (без оплаты организационного взноса)	муниципальный уровень: от 1 до 3 призеров- 1 балл от 4 и выше – 2 балла республиканский уровень: 1 – 1 балл от 2 и выше -3 балла	20	квартал

		федеральный уровень каждый призер – 5 баллов		
2.5	Участие в организации и проведении муниципальных мероприятий	За каждое мероприятие – 3 балла	12	квартал
2.6	Реализация ООП с использованием технологии дистанционного обучения (локальные акты, УМК, кадровое обеспечение, наличие МТБ)	Реализуется – 5 баллов Не реализуется – 0 баллов	5	квартал
2.7	Своевременное обновление информации и активность работы с информацией в АИС "Сетевой город. Образование"	Полнота и своевременное обновление представленной информации об ОО на портале «Сетевой город» – 5 баллов Ежедневное использование ГИС ЭО педагогическими работниками – 5 баллов. Частота обращения родителей к информации не менее 1 раза в неделю – 5 баллов Переход на электронный дневник -5 баллов	20	квартал
3. Эффективность управленческой деятельности				
3.1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам оказания муниципальных услуг	Отсутствие обоснованных обращений граждан – 10 баллов. 1 обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 3 балла.	10	квартал
3.2	Предписания контрольных и надзорных органов (при проведении проверок)	Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов – 10 баллов	10	квартал
3.3	Наличие программы развития (срок действия – не менее 3-х лет) согласованной с учредителем	Имеется и согласована ПР- 10 баллов Отсутствует согласованная ПР- 0 баллов	10	квартал
3.4	Своевременное и качественное предоставление информации и отчетов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление информации и отчетов, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования – 10 баллов Предоставление достоверной информации и отчетов – 10 баллов	20	квартал
3.5	Наличие структурных подразделений в том числе обособленных (с учетом уровня реализации ОП, форм обучения и режима пребывания учащихся):	имеется – 10 баллов отсутствует – 0 баллов	10	квартал

Процентное соотношение будет устанавливаться по следующей формуле: $A \cdot 180\% / B$, где А - количество баллов набранных; В - максимальное количество баллов по показателям эффективности.

Приложение № 3

**Целевые показатели и критерий оценки эффективности деятельности
главного бухгалтера школы**

№ п/п	Показатели деятельности руководителя	Индикаторы значения показателей деятельности руководителей	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки
1	2	3	4	5
1. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности				
1.1	Соблюдение доли (60% к 40%), а с 01.09.2015г. (65% к 35%) оплаты труда педагогических работников к работникам АУП и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда организации	Соответствует – 10 баллов не соответствует -0 баллов	10	квартал
1.2	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня в соответствии с «дорожной картой» МО ГО «Усинск»	достигнуто- 10 баллов не достигнуто – 0 баллов	10	квартал
1.3	Соблюдение размера начисленной заработной платы заместителей руководителя образовательной организации в пределах 80% к начисленной заработной плате руководителя образовательной организации	Соответствует – 10 баллов не соответствует -0 баллов	10	квартал
1.4	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)	В случае проведения проверок, ревизий отсутствие замечаний, нарушений	10	квартал
1.5	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды.	Отсутствие просроченной задолженности- 10 баллов Имеется просроченная задолженность-0 баллов	10	квартал
1.6	Объем привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные и другие услуги) направленных на обновление материально-технической баз образовательной организации за отчетный период.	до50 тыс. руб.- 2 балла до 90 тыс.руб-4 балла до130 тыс. руб. – 6 баллов до170 тыс. руб.- 8 баллов Свыше 200 тыс. руб.- 10 баллов	10	квартал
1.7	Предписания контрольных и надзорных органов (при проведении проверок)	Отсутствие предписаний контрольных и надзорных	10	квартал

		органов – 10 баллов		
1.8	Своевременное и качественное предоставление информации и отчетов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление информации и отчетов, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования – 10 баллов Предоставление достоверной информации и отчетов – 10 баллов	20	квартал

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
бухгалтера**

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности	Критерии оценки эффективности работы (максимально возможное)	Период оценки	Самооценка эффективности работы	Обоснование самооценки эффективности работы
1	2	3	4	5	6	7
1.1.	Использование ИК технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей		4	квартально		
1.2.	Законность, своевременность и правильность оформления документов		10	ежемесячно		
1.3.	Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств.		10	квартально		
1.4.	Своевременное осуществление мероприятий, направленных на укрепление финансовой дисциплины, за соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.		5	квартально		
1.5.	Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ		6	квартально		
1.6.	Организация договорных отношений, связанных с питанием учащихся: за регистрацию договоров, контроль сроков действия договоров, контроль исполнения договорных обязательств, за выставление претензий по их неисполнению		10	квартально		
1.7.	Осуществление контроля качества поставляемых продуктов питания, их сохранности и реализации.		6	ежемесячно		
1.8.	Представление в установленные сроки достоверной отчетности в Управление образования	отсутствие замечаний специалистов в УО	8	ежемесячно		Баллы устанавливаются при условии отсутствия замечаний со стороны специалистов в УО
1.9.	Сохранность бухгалтерских документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве		10	ежемесячно		
1.10.	Отсутствие у образовательной организации просроченной дебиторской	100%	6	ежемесячно		Баллы устанавливаются

	и кредиторской задолженности					ются при условии отсутствия у образовательной организации просроченной дебиторской и кредиторской задолженности
1.11.	Разработка и осуществление мероприятий, направленных на укрепление финансовой дисциплины, за соблюдением порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.		6	ежемесячно		
1.12.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	отсутствие начисленной пени	6	ежемесячно		
1.13.	соблюдение в помещении бухгалтерии правил хранения денежных средств и документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил		6	ежемесячно		
1.14.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг		8	ежемесячно		
1.15.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями		5	ежемесячно		
1.16.	Отсутствие обоснованных обращений граждан	Отсутствие обоснованных обращений граждан – 10 баллов. 1 обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 3 балла.	10	ежемесячно		Отсутствие или наличие обоснованного обращения граждан
1.17.	Предписания контрольных и надзорных органов (при проведении проверок)	Отсутствие предписаний контрольных	10	ежемесячно		Баллы учитываются только в случаях

		х и надзорных органов – 10 баллов				проведения проверок контрольны ми и надзорными органами, по результатам которых отсутствую предписани я и замечания (если проверки были, указать дату и № акта)
1.18.	Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования – 5 баллов Предоставление достоверной информации – 5 баллов	10	ежемесячно		Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов (баллы устанавливаются при отсутствии замечаний со стороны специалистов в УО)
1.19.	Осуществление мероприятий, направленных на сохранение и эффективное использование денежных средств и товарно-материальных ценностей		5	ежемесячно		
	Подготовка и ведение информационных систем АС «Смета», «Школа», федеральных информационных систем, в которые школа направляет информацию		5	ежемесячно		
1.20.	Качественное ведение документации		10	ежемесячно		
1.21.	Низкий уровень исполнительской дисциплины.		-5	ежемесячно		.
	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		10	ежемесячно		
Итого общее количество баллов:						Максимальное

	КОЛИЧЕСТВО баллов
	166

Процентное соотношение будет устанавливаться по следующей формуле: $A * 150\% / B$, где А - количество баллов набранных ОО; В - максимальное количество баллов по показателям эффективности.

Приложение № 5

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
труда дворника для распределения выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда**

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Качественная и своевременная ежедневная уборка дворником территории	5		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	10		
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	30		
4.	Своевременную обрезку кустов и покос травы.	30		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния территории организации	20		
6.	Соблюдение безопасных условий труда	10		
7.	Расширение зоны обслуживания	20		
8.	Напряженность условий труда			
9.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5		
10.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	5		
11.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	20		
12.	Оперативность и высокое качество выполненных работ	20		
13.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		175		

**Целевые показатели и критерии оценки качества и эффективности
труда секретаря-машинистки (делопроизводителя) для распределения выплат
из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

№ п/п	Показатели	Максимальное число баллов	Балл	Обоснование
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	1-10		
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10-20		
3.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	1-10		
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	0-10		
5.	Ведение архивной документации	0-10		
6.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	0-10		
7.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	0-10		
8.	Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы.	0-10		
9.	Регулярное повышение квалификации.	0-10		
10.	Оформление документов на компьютере. Распечатка необходимой информации на офисной технике	0-10		
11.	Работа с электронной почтой	0-10		
12.	Работа в государственной информационной системе «Электронное образование»	0-10		
14.	Своевременная постановка и снятие учета военнообязанных	0-10		
15.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-10		
16.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		150		

**Целевые показатели и критерии оценки качества и эффективности
труда сторожа для распределения выплат
из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид).	5		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	10		
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	20		
4.	Проведение генеральных уборок	10		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния территории организации	10		
6.	Соблюдение безопасных условий труда	10		
7.	Расширение зоны обслуживания	10		
8.	Напряженность условий труда	5		
9.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательных отношений	5		
10.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	5		
11.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	5		
12.	Оперативность и высокое качество выполненных работ	10		
13.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100		

**Целевые показатели и критерии оценки качества и эффективности труда
библиотекаря**

Критерии, показатели	Баллы	Обоснование
Критерий 1. Позитивные работы с читателями		
1.1. Доля учащихся – пользователей библиотеки от общего количества учеников школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	
1.2. Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	
1.3. Посещаемость в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	3 5	
1.4. Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	3 5	
1.5. Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: - регулярность осталась на прежнем уровне; - регулярность увеличилась	2 3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	21	
Критерий 2. Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы		
2.1. Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	2	
2.2. Выполнение тематических справок, обновление альбомов-папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков: - подготовлено столько же материалов, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество подготовленных материалов увеличилось	2 3	
2.3. Подготовка материалов с применением ИКТ	1	
2.4. Реализация творческих проектов с учащимися	3	
2.5. Оформление книжных выставок: - оформлено столько же выставок, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных выставок увеличилось	2 3	
2.6. Оформление виртуальных обзоров, тематических выставок - оформлено столько же обзоров и выставок, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных обзоров, выставок увеличилось	2 3	
2.7. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся: <ul style="list-style-type: none"> • количество мероприятий в классах: - осталось на прежнем уровне; - увеличилось • количество общешкольных мероприятий: 	1 2	

- осталось на прежнем уровне; - увеличилось; • проведены мероприятия (не менее 1) уровня города	2 3 5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.7.</i>	<i>10</i>	
2.8. Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями: - библиотеки города; - книготорговые организации; - общественные организации	1 1 1	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	28	
Критерий 3. Методическая инновационная деятельность		
3.1. Участие в различных профессиональных конкурсах различного уровня	2	
3.2. Результативное участие в конкурсах (наличие призового места)	2	
3.3. Библиотекарем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: • школьного уровня • муниципального уровня • республиканского уровня	0,5 1 1,5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 3.3</i>	<i>3</i>	
3.4. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	0,5	
3.5. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	9,5	
Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда специалиста		
4.1. Доля учащихся, удовлетворенных работой библиотеки: - 75-90%; - 91-100%	2 4	
4.2. Доля педагогов, удовлетворенных работой библиотеки: - 75-90%; - 91-100%	3 5	
4.3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений на качество работы библиотекаря	2	
4.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	11,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	70,0	

**Целевые показатели критерии оценки качества и эффективности
труда уборщика служебных помещений для распределения выплат
из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательных отношений	0-3		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-20		
3.	Напряженные условия труда	1-5		
4.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-5		
5.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-10		
6.	Оперативность и высокое качество выполненных работ	1-5		
7.	Расширение зоны обслуживания	1- 10		
8.	Проведение генеральных уборок	0-10		
9.	Проведение внеплановых генеральных уборок	0-10		
10.	Выполнение срочного текущего ремонта	0-20		
11.	Обеспечение эстетических условий в школе, участие в оформлении школы	1-10		
12.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	1-10		
13.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	1-5		
14.	Участие в общественной жизни школы	1-15		
15.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-5		
16.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		143		

Процентное соотношение будет устанавливаться по следующей формуле: $A*150\% / B$, где А - количество баллов набранных ;В - максимальное количество баллов по показателям эффективности.

**Целевые показатели и критерии оценки качества и эффективности
труда гардеробщика для распределения выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда**

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательных отношений	0-5		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-20		
3.	Напряженные условия труда	5-10		
4.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	10-20		
5.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	10-20		
6.	Оперативность и высокое качество выполненных работ	1-10		
7.	Расширение зоны обслуживания	10-20		
8.	Проведение генеральных уборок	0-20		
9.	Проведение внеплановых генеральных уборок	0-20		
10.	Выполнение срочного текущего ремонта	0-20		
11.	Обеспечение эстетических условий в школе	1-10		
12.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	1-20		
13.	Постоянный контроль за ситуацией в школе (безопасность, антитерроризм и др.)	1-5		
14.	Участие в общественной жизни школы	1-20		
15.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-5		
16.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		225		

Процентное соотношение будет устанавливаться по следующей формуле: $A * 150\% / B$, где А - количество баллов набранных; В - максимальное количество баллов по показателям эффективности.

**Целевые показатели и критерии оценки качества и эффективности
труда рабочего по обслуживанию зданий для распределения выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда**

№ п/п	Показатель	Максимальный балл	Балл	Обоснование
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательных отношений	0-5		
2	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	10		
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасностью	10		
4	Участие в общественной жизни школы (Участие в субботниках и т. д..) 1 б за каждое	30		
5	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества (ограждение школы, вывеска, зелёные насаждения, освещение).	15		
6	Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок.	15-30		
7	Качественная работа по предупреждению недопущений неисправностей оборудования школы, школьного здания.	10-20		
8	Качественный текущий ремонт здания школы и сооружений.	15-30		
9	Выполнение разовых поручений администрации школы по соблюдению СанПиНа, превышающих функциональные обязанности.	15-30		
10.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	5		
11.	Оперативность и высокое качество выполненных работ	10		
12	Выполнение срочного текущего ремонта	20-25		
13	Напряженные условия труда	10		
14.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	225		

Процентное соотношение будет устанавливаться по следующей формуле: $A*150\% / B$, где А - количество баллов набранных ;В - максимальное количество баллов по показателям эффективности.

Целевые показатели и критерии оценки качества и эффективности труда повара для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательных отношений	0-5		
2.	Своевременность приготовления доброкачественной пищи в соответствии с режимом образовательной организации	1-10		
3.	Организация питания сотрудников; гостей	1-5		
4.	Переборка овощей и доставка до пищеблока	1-5		
5.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-20		
6.	Превышение плановой наполняемости детей;	1-10		
7.	Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств.	1-10		
8.	Участие в сезонных работах, погрузочно-разгрузочных работ;	1-5		
9.	Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда);	1-10		
10.	Напряженные условия труда	5-10		
11.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	10-20		
12.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	10-20		
13.	Оперативность и высокое качество выполненных работ	1-10		
14.	Расширение зоны обслуживания	10-20		
15.	Проведение генеральных уборок	0-20		
16.	Проведение внеплановых генеральных уборок	0-20		
17.	Выполнение срочного текущего ремонта	0-20		
18.	Высокое качество работы	1-10		
19.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	1-20		
20.	Постоянный контроль за ситуацией в школе (безопасность, антитерроризм и др.)	1-5		
21.	Участие в общественной жизни школы	1-20		
22.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-5		
23.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		255		

Целевые показатели и критерии оценки качества и эффективности труда кухонной рабочей для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-5		
2.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	10-20		
3.	Организация питания сотрудников;	1-5		
4.	Переборка овощей и доставка до пищеблока	1-5		
5.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-20		
6.	Превышение плановой наполняемости детей;	1-10		
7.	Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств.	1-10		
8.	Участие в сезонных работах, погрузочно-разгрузочных работ;	1-5		
9.	Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда);	1-10		
10.	Напряженные условия труда	5-10		
12.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	10-20		
13.	Оперативность и высокое качество выполненных работ	1-10		
14.	Расширение зоны обслуживания	10-20		
15.	Проведение генеральных уборок	0-20		
16.	Проведение внеплановых генеральных уборок	0-20		
17.	Выполнение срочного текущего ремонта	0-20		
18.	Высокое качество работы	1-10		
19.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	1-20		
20.	Постоянный контроль за ситуацией в школе (безопасность, антитерроризм и др.)	1-5		
21.	Участие в общественной жизни школы	1-20		
22.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-5		
23.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		275		

Процентное соотношение будет устанавливаться по следующей формуле: $A * 150\% / B$, где А - количество баллов набранных ОО; В - максимальное количество баллов по показателям эффективности

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
заведующего хозяйством**

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности	Критерии и оценки эффективности работы (максимально возможное)	Период оценки	Самооценка эффективности работы	Обоснование самооценки эффективности работы
1	2	3	4	5	6	7
1.	Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы					
1.1.	Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы		4	ежемесячно		
1.2.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления		4	ежемесячно		
1.3.	Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях		4	квартально		
1.4.	Предписания контрольных и надзорных органов (при проведении проверок).		5	квартально		
1.5.	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня		6	квартально		
1.6.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)		10	квартально		
1.7.	Представление в установленные сроки достоверной отчетности в Управление образования	отсутствие замечаний специалистов УО	8	ежемесячно		Баллы устанавливаются при условии отсутствия замечаний со стороны специалистов УО
1.8.	Сохранность документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве		10	ежемесячно		
1.9.	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и	100%	6	ежемесячно		Баллы устанавливаются

	подвальных помещений					иваются при условии отсутствия у образовательной организации просроченной дебиторской и кредиторской задолженности
1.10.	Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС		6	ежемесячно		
1.11.	Обеспечение условий электробезопасности в учреждении		6	ежемесячно		
1.12.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		20	ежемесячно		
1.13.	Качественная организация и проведение месячника по уборке территории		8	ежемесячно		
1.14.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями		5	ежемесячно		
1.15.	Сохранность материальных ценностей		4	ежемесячно		
1.16.	Своевременное списывание имущества		4	ежемесячно		
1.17.	Отсутствие обоснованных обращений граждан	Отсутствие обоснованных обращений граждан – 10 баллов. 1 обоснованное обращение граждан, при условии оперативного устранения – 3 балла.	10	ежемесячно		Отсутствие или наличие обоснованного обращения граждан
1.18.	Осуществление мероприятий, направленных на сохранение и эффективное использование		5	ежемесячно		Баллы устанавливаются

	товарно-материальных ценностей					при условии регулярного обновления материалов официального сайта ОО (не реже одного раза в неделю)
1.19	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей:	недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	5	ежемесячно		
1.20.	Качественное ведение документации		10	ежемесячно		
1.21.	Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей.		5	ежемесячно		.
1.22.	Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы		10	ежемесячно		
1.23	Низкий уровень исполнительской дисциплины		-5	ежемесячно		
Итого общее количество баллов:						Максимальное количество баллов
						150

Процентное соотношение будет устанавливаться по следующей формуле: $A * 180\% / B$, где А - количество баллов набранных ОО; В - максимальное количество баллов по показателям эффективности.