

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
МОУ «СОШ № 15»
Е. Г. Савина
«30» августа 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:
Начальник МУ «Управление образования»
Безносилова Н.А.
«__» _____ 20__ г.



Принято на общем собрании
коллектива МОУ «СОШ №15»
Протокол № 1
от «30» августа 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и оценке эффективности деятельности работников
Муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 15»

Ухта

2018г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»;
- Иными нормативными актами администрации МОГО «Ухта», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 15» (далее МОУ «СОШ № 15») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя МОУ «СОШ № 15» или Работника, исполняющего его обязанности.

3. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, специалистов и рабочих МОУ «СОШ № 15» (приложение № 1);
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников МОУ «СОШ № 15» (приложение № 2);;
- выплаты компенсационного характера работникам МОУ «СОШ № 15» (приложение № 3);
- выплаты стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ № 15» (приложение № 4);
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МОУ «СОШ № 15» (приложение № 5);
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ «СОШ № 15» (приложение № 6);
- порядок формирования планового фонда оплаты труда МОУ «СОШ № 15» (приложение № 7).

4. Система оплаты труда работников МОУ «СОШ № 15» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ «СОШ № 15» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами МОГО «Ухта».

5. Система оплаты труда работников МОУ «СОШ № 15» формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников МОУ «СОШ № 15», утверждается руководителем МОУ «СОШ № 15».

7. Настоящее Положение принимается на заседании общего собрания коллектива Учреждения и утверждается приказом директора.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ
МОУ «СОШ № 15»**

1. Должностные оклады руководящих работников МОУ «СОШ № 15»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников
		От 201 до 500
1	2	3
1.	Руководитель (заведующий)	12770
2.	Заместитель руководителя (заведующего)	11495
3.	Главный бухгалтер	11495
4.	Заведующий библиотекой	10400

2. Должностные оклады работников МОУ «СОШ № 15» устанавливаются на основе профессиональных квалификационных [групп](#) должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	9200
4 квалификационный уровень	
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	9400

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

3. Должностные оклады работников МОУ «СОШ № 15», занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	7072
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством (шеф-повар)	7820
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Бухгалтер; инженер-программист (программист)	8092
4 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8772

4. Размеры окладов работников МОУ «СОШ № 15», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 5 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Должности	Оклад, рублей
1	Гардеробщик, дворник	6800
2	уборщик служебных помещений, сторож, подсобный рабочий, кладовщик	6936
3	делопроизводитель, рабочий по обслуживанию зданий	7072
4	лаборант, повар	7208
8	Заведующий производством	7820
9	бухгалтер, инженер-программист	8092

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ № 15»**

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за работу за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), образовательных учреждений (за исключением образовательных учреждений, реализующих адаптированные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития))	15
2	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Примечание:

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

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МОУ «СОШ № 15»

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам МОУ «СОШ № 15» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам МОУ «СОШ № 15», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников МОУ «СОШ № 15»;
- 4) доплаты молодым специалистам МОУ «СОШ № 15»;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 6) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 7) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам МОУ «СОШ № 15» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам МОУ «СОШ № 15» в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МОУ «СОШ № 15», принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. 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.

2.3. Другие доплаты работникам МОУ «СОШ № 15» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам МОУ «СОШ № 15», 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. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников МОУ «СОШ № 15»:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 0,2 до 1 за каждого обучающегося в классе, но не более 25 за класс
2.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
3.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами, мастерскими (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
4.	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
5.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20

5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в образовательные организации, 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 профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

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

5.1. 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 подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

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

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

5.5. 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 подпунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных [постановлением](#) Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

7. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом МОУ «СОШ № 15» день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники МОУ «СОШ № 15», участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

8. 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.

**ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ МОУ «СОШ № 15»**

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МОУ «СОШ № 15» устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководитель (директор, заведующий)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательной организации, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам МОУ «СОШ № 15» надбавок за интенсивность и высокие результаты<*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
2.	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
3.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
4.	Заместителю директора по учебной работе:	
1.	Кадровое обеспечение.	до 50
	1. Укомплектованность педагогическими кадрами (отсутствие вакансий)	до 20
	2. Привлечение и закрепление молодых специалистов (доля педагогов со стажем работы до 5 лет – 10% и более)	до 20
	3. Уровень квалификации (наличие не менее чем у 30% педагогических работников квалификационных категорий)	до 30
	4. Профессиональное развитие - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - на федеральном, республиканском уровне - на муниципальном уровне	до 30
2.	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учреждения	до 60
	1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, РРЦ, базовой площадки, наличие научно-методических публикаций) - наличие статуса с программой на муниципальном уровне - наличие статуса с программой на федеральном, республиканском уровне	до 20
	2. Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций и т.п. - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	до 15
	3. Участие ОУ в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	до 30
	4. Наличие на базе общеобразовательного учреждения экспериментальной площадки	до 20
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	до 40
	1. Создание условий для получения детьми с ограниченными возможностями здоровья; организация обучения детей с особыми образовательными потребностями (дети с инвалидностью) - наличие классов для детей с ОВЗ	до 20

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	- наличие детей с инвалидностью	
	2.Создание доступной среды обучения для различных категорий учащихся - реализация технологии дистанционного обучения - обучение по индивидуальным учебным планам	до 30
4.	Эффективность реализации образовательной программы ОУ	до 70
	1.Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента обучающихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения общего образования) - контингент обучающихся сохранен	до 20
	2.Доля выпускников, завершивших обучение по программам основного общего образования и получивших аттестат в основной период - 100%	до 20
	3.Количество выпускников завершивших обучение по программам основного общего образования и получивших аттестаты с отличием - от 1 до 5 выпускников - более 5 выпускников, получивших аттестат с отличием	до 20
	4.Доля выпускников, завершивших обучение по программам среднего общего образования и получивших аттестат в основной период – 100%	до 30
	5.Количество выпускников завершивших обучение по программам среднего общего образования и получивших аттестаты с отличием - от 1 до 5 выпускников - более 5 выпускников, получивших аттестат с отличием	до 20
	6.Количество выпускников, освоивших программы среднего общего образования, получивших по результат ЕГЭ по предметам 80 и более баллов - от 1 до 5 выпускников - от 6 до 10 - больше 10 выпускников	до 20
	7.Успеваемость обучающихся по ОУ по итогам учебного года - успеваемость ниже среднегородской, но имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом - успеваемость выше среднегородской, но снижение в сравнении с прошлым учебным годом	до 30

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	- успеваемость выше среднегородской и имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годов	
	8.Качество знаний обучающихся ОУ по итогам учебного года - качество знаний ниже среднегородской, но имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом - качество знаний выше среднегородской, но снижение в сравнении с прошлым учебным годом - качество знаний выше среднегородской и имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годов	до 30
	9.Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад - на муниципальном уровне: - на республиканском уровне - на всероссийском или международном уровнях	до 15
	10.Наличие обучающихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов - на муниципальном уровне: - на республиканском уровне -на всероссийском или международном уровнях	до 15
	11.Доля профильных классов на уровне среднего общего образования - 1 профиль - 2 профиля -3 профиля (за исключением универсального профиля)	до 10
	12.Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	до 10
	13.Наличие регулярно обновляемого сайта. Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	до 10
	14.Внесение данных по ОУ в электронные мониторинги: - «Наша новая школа» - «АРИСМО РК» - ГИС - ОО-1 -ОО-2	до 10
5.	Наличие регулярно обновляемого сайта МОУ Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	до 15
6.	Социальное партнерство.	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования.	
7.	Исполнение требований законодательства. Отсутствие предписаний надзорных органов по курируемым направлениям деятельности, замечаний в ходе проверок надзорных органов, объективных жалоб.	до 10
6.	Заместитель директора по ВР	
1.	Кадровое обеспечение	до 50
	1. Укомплектованность педагогическими кадрами (отсутствие вакансий)	до 20
	2. Привлечение и закрепление молодых специалистов (доля педагогов со стажем работы до 5 лет – 10% и более)	до 20
	3. Уровень квалификации (наличие не менее чем у 30% педагогических работников квалификационных категорий)	до 30
	4. Профессиональное развитие - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - на федеральном, республиканском уровне - на муниципальном уровне	до 30
2.	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учреждения	до 40
	1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, РРЦ, базовой площадки, наличие научно-методических публикаций) - наличие статуса с программой на муниципальном уровне - наличие статуса с программой на федеральном, республиканском уровне	до 20
	2. Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций и т.п. - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	до 15
	3. Участие ОУ в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	до 30
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	до 60

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>1.Создание условий для получения детьми с ограниченными возможностями здоровья; организация обучения детей с особыми образовательными потребностями (дети с инвалидностью)</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие классов для детей с ОВЗ - наличие детей с инвалидностью 	до 20
	<p>2.Уровень здоровья обучающихся (индекс здоровья – отношение неболеющих учащихся к общему количеству учащихся в ОУ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - индекс здоровья ниже среднегородской, но имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом - индекс здоровья выше среднегородской, но снижение в сравнении с прошлым учебным годом - индекс здоровья выше среднегородской и имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом 	до 30
	<p>3.Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация технологии дистанционного обучения - обучение по индивидуальным учебным планам 	до 20
	<p>4.Организация питания</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50-70% - 71-99% - 100% охват обучающихся горячим питанием 	до 20
4.	Эффективность воспитательной деятельности ОУ	до 50
	<p>1.Охват обучающихся внеурочной деятельностью</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 30 до 50% - от 51-70 % - свыше 70% 	до 20
	<p>2.Доля обучающихся группы риска, охваченных дополнительным образованием</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50-70% - свыше 70% 	до 30
	<p>3.Реализация социокультурных проектов (школьные музеи). Пополнение фондов, проведение экскурсий.</p>	до 20
5.	Организация круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся	до 20
	<p>1.Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация детских оздоровительных лагерей с дневным 	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	пребыванием детей - организация лагерей труда и отдыха - организация трудовых лагерей	
	2.Организация летней занятости несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации - организована летняя занятость свыше 50% несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации	до 20
6.	Эффективность реализации образовательной программы ОУ	до 50
	1.Наличие обучающихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов - на муниципальном уровне: от 1 до 3 призовых мест от 4 до 7 призовых мест больше 7 призовых мест - на республиканском уровне - на всероссийском или международном уровнях	до 20
	2.Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	до 10
	3.Наличие регулярно обновляемого сайта. Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	до 10
	Внесение данных по ОУ в электронные мониторинги: - «Наша новая школа»; «АРИСМО РК»; ГИС - ОО-1 -ОО-2 и др.	до 10
7.	Работа с родителями	до 10
	1.Организация индивидуальной работы с родителями	до 10
	2.Проведение родительских семинаров и лекториев	до 10
8.	Социальное партнерство Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования.	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
9.	Исполнение требований законодательства. Отсутствие предписаний надзорных органов по курируемым направлениям деятельности, замечаний в ходе проверок надзорных органов, объективных жалоб.	до 30
7.	Заместитель директора по АХР	
1.	Кадровое обеспечение	до 50
	1. Укомплектованность техническими кадрами	до 30
	2. Уровень квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, семинаров)	до 30
2.	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	до 100
	1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной, террористической безопасности	до 20
	2. Наличие текущих и перспективных планов работ по ремонту зданий	до 15
	3. Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ, обеспечение работников школы предметами, необходимых для нормальной деятельности учреждения	до 20
	4. Соблюдение всех требований СанПиН, санитарно-гигиенических условий в здании школы	до 30
3.	Наличие регулярно обновляемого сайта МОУ Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	до 10
4.	Эффективность реализации образовательной программы ОУ Внесение данных по ОУ в электронные мониторинги: - «АРИСМО РК» и др.	до 30
8.	Главный бухгалтер	
1.	Кадровое обеспечение	до 50
	1. Укомплектованность кадрами	до 30
	2. Уровень квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, семинаров)	до 30

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	до 50
	1.Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	до 10
	2.Разработка проектов локальных актов по установлению НСОТ, нормированию финансовых и материально-технических ресурсов	до 10
	3.Участие в составлении и реализации мероприятий по оптимизации бюджетных средств	до 20
	4.Анализ показателей выполнения плана (в динамике) по контингенту, финансовым расходам	до 20
	5.Определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в соответствии с 44-ФЗ от 05.04.2013г.	до 20
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	до 70
	1.Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	до 20
	2.Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	до 15
	3.Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	до 20
	4.Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 10
	5.Высокое качество составления смет расходов (ПФХД), обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую квалификацию	до 20
	6.Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	до 20
	7.Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	до 10
	8.Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам	до 10
4.	Наличие регулярно обновляемого сайта МОУ	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	
5.	Эффективность реализации образовательной программы ОУ Внесение данных по ОУ в электронные мониторинги: - «АРИСМО РК» и др.	до 10
9.	Заведующий библиотекой	
1.	Обеспечение образовательной деятельности школы	
	1. Разработка планов и обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана школы методической, учебной, научно-методической литературой с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходом бюджетных средств.	до 20
	2. Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий.	до 20
	3. Участие совместно с учащимися в школьных, муниципальных и республиканских мероприятиях	до 20
	4. Удельный вес обслуживаемых обучающихся и работников школы на абонементе и в читальном зале. До 50% До 70% До 100%	до 15 5 10 15
	5. Наличие собственных публикаций.	до 20
	6. Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.)	до 20
	7. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных о работе библиотеки	до 15
	8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности	до 20
2.	Наличие регулярно обновляемого сайта МОУ	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	
3.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки, качество ведения документации.	до 10
10.	Педагогическим работникам	
1.	Стабильность и положительная динамика абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	до 20
	1. Абсолютная успеваемость по предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов) ниже среднего по школе равно среднему по школе выше среднего по школе	до 10 0 5 10
	2. Динамика качественной успеваемости по предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов) отрицательная динамика стабильность положительная динамика	до 10 0 5 10
2.	Результаты итоговой, промежуточной аттестации Результаты государственной аттестации выпускников 9-х, 11-х классов -ниже годовых отметок; -подтверждают годовые отметки; -превышают годовые отметки	до 60 0 25 60
3.	Участия обучающихся в предметных олимпиадах Наличие победителей и призеров предметных олимпиад (очные, заочные) – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский (международный) уровень	до 60 10 25 50
4.	Участие обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях и др. Наличие победителей и призеров в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, социальных проектах и соревнованиях (за каждого победителя) – муниципальный уровень, – республиканский уровень, – всероссийский (международный) уровень	до 30 10 20 30
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	до 50

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	1.Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п. – школьный уровень – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский (международный) уровень	до 20 5 10 15 20
	2.Использование сетевых телекоммуникационных технологий Создание авторской мультимедиа продукции, прошедшей этап рецензирования (регистрации) – школьный уровень – муниципальный уровень – республиканский1 уровень – всероссийский (международный) уровень	до 20 5 10 15 20
	3.Разработка (рецензирование) авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе; наличие значимых результатов при участии в конкурсах – школьный уровень - муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский (международный) уровень	до 40 10 20 30 40
	4.Личное участие (победа) в профессиональных конкурсах («Учитель года» и т.п.) – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский (международный) уровень	до 30 10 20 30
6.	Профессиональная активность учителя	до 40
	1.Результативность участия в инновационной и экспериментальной работе	до 20
	2.Наличие публикаций (публикация научно- методического, исследовательского характера по проблемам обучения и воспитания)	до 20
	3. Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х классов в качестве эксперта республиканской предметной комиссии	до 10
	4. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, иными образовательными учреждениями.	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	5. Участие в разработке документов, локальных, нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности школы	до 10
7.	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина	до 30
	1.Содержание учебного кабинета (не тарифицируемых)	до 10
	2.Соблюдение правил и требований безопасности при проведении практических занятий по предмету (химия, физика, трудовое обучение, физкультура, информатика)	до 15
	3. Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	до 15
8.	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	до 40
	1.Коллективные достижения обучающихся класса в конкурсах, соревнованиях разного уровня (наличие диплома, сертификата, грамоты и др.) – школьный уровень; – муниципальный уровень; – региональный уровень; – федеральный уровень	до 20 5 10 15 20
	2.Охват обучающихся класса дополнительным образованием во внеурочное время (кружки, студии, секции и др.)	до 10
	3.Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка, совершаемые обучающимися класса	до 10
	4.Взаимодействие с родителями, посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	до 10
	5.Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей – наличие и количество обращений, жалоб, докладных родителей и обучающихся	до 10
	6.Пропаганда передового опыта воспитательной работы, участие классного руководителя в методической работе – школьный уровень; – муниципальный уровень; – региональный уровень; – федеральный уровень;	до 20 5 10 15 20
9.	Эффективность реализации образовательной программы	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	ОУ. Внесение данных в электронный мониторинг ГИС ЭО	
10.	Социальное партнерство. Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	до 10
11.	Педагог-психолог	
1.	Высокий уровень организации и деятельности психологической службы	до 90
	1.Разработана и реализуется программа Психологического сопровождения, имеется соответствующая плановая, статистическая и аналитическая документация	до 20
	2.Количество проведенных диагностических обследований/ количество запланированных диагностических обследований от 75%-100% до 75%	до 15 15 10
	3.Количество проведенных психопрофилактических занятий/ количество запланированных психопрофилактических занятий от 75%-100% до 75%	до 15 15 10
	4.Своевременное и качественное составление психолого-педагогических заключений, активное участие в работе ПМПк	до 10
	5. Высокое качество проведения психологических консультаций обучающихся, родителей, учителей и администрации школы	до 15
	6. Высокое качество проведения профориентационных занятий с обучающимися	до 15
	7. Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ и пр.	до 5
2.	Признание высоких профессиональных достижений	до 90
	1.Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства – всероссийский уровень; – республиканский уровень; – муниципальный уровень	до 20 20 15 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2.Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) – всероссийский уровень; – республиканский уровень; – муниципальный уровень; – школьный уровень	до 20 20 15 10 5
	3.Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты – всероссийский уровень; – республиканский уровень; – муниципальный уровень; – школьный уровень	до 30 20 15 10 5
	4.Наличие публикаций	до 20
3.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины Своевременное составление и предоставление отчетности о работе педагога-психолога, качество ведения документации.	до 15
4.	Наличие регулярно обновляемого сайта МОУ Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	до 10
5.	Социальное партнерство Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	до 10
12.	Социальный педагог	
1.	Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 30
2.	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий, оказание помощи.	до 20
3.	Системная работа по профилактике наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения. - своевременное выявление подростков с различными видами зависимости, - снижение количества этой категории учащихся	до 40
4.	Охват учащихся «группы риска» кружковой работой - вовлечение всех детей «группы риска» в организованную досуговую деятельность	до 40
5.	Эффективная работа с неблагополучными семьями - наличие семей, снятых с учета	до 40

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
6.	Профилактика девиантного поведения учащихся - сокращение количества учащихся, находящихся на учете в ОДН.	до 50
7.	Обобщение собственного опыта - наличие публикаций в методических сборниках, научных, профессиональных изданиях: - муниципальных - республиканских - всероссийских	до 50
8.	Трудоустройство подростков в свободное от обучения время, каникулы	до 30
13.	Педагог-организатор	
1.	Взаимодействие с заинтересованными организациями и ведомствами - проведение совместных мероприятий (фоторепортажи, оформление альбомов)	до 30
2.	Работа с родителями - не менее 10% родителей, привлечены к участию в школьных мероприятиях в течение года	до 30
3.	Результативность работы - наличие призовых мест во всероссийских, республиканских конкурсах - наличие призовых мест в муниципальных конкурсах, смотрах, соревнованиях	до 50
4.	Вовлеченность детей «группы риска» в работу школы Наличие поручений у всех детей «группы риска», их участие в общешкольных мероприятиях	до 50
5.	Школьное самоуправление Работа со школьным самоуправлением	до 20
6.	Обобщение опыта - Наличие собственных разработок, учебных пособий (систематизация по разделам) - Проведение мастер-классов, конференций, выступлений - Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, семинарах	до 40
14.	Педагог дополнительного образования	
1.	Сохранность контингента детей в кружке - не менее 9%	до 30
2.	Результативное участие учащихся в конкурсах, соревнованиях, смотрах - наличие призовых мест во всероссийских, республиканских	до 60

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	конкурсах - наличие призовых мест в муниципальных конкурсах, смотрах, соревнованиях	
3.	Вовлечение в кружковую деятельность учащихся, состоящих на учете в ОДН, ВШУ -сохранность, положительная динамика количества детей	до 50
4.	Презентация собственной педагогической деятельности - Наличие собственных разработок, учебных пособий (систематизация по разделам) - Проведение мастер-классов, конференций, выступлений - Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, семинарах	до 60
Учебно-вспомогательный персонал		
15.	Лаборант	
1.	Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей	до 30
2.	Своевременная и качественная подготовка лабораторного оборудования к проведению экспериментов и лабораторных работ	до 50
3.	Контроль за соблюдением учащимися правил ТБ и инструкций при выполнении лабораторных работ	до 50
4.	Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием информационно-коммуникационных технологий	до 40
5.	За интенсивность и высокие результаты	20
6.	Доплата до МРОТ	
16.	Делопроизводитель	
1.	Качественное ведение кадровой документации, своевременное оформление отчетности, оформление и ведение личных дел обучающихся	до 50
2.	Оформление документов по обязательному пенсионному страхованию, ведение воинского учета, оформление документов на пенсию.	до 40
3.	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	до 30
4.	Внесение данных по ОУ в электронные мониторинги: «АРИСМО РК», ОО-1, ОО-2, ФИС ФРДО	до 20

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
5.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школа	до 20
6.	Осуществление контроля за исполнением работниками учреждения, изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков выполнения указаний и поручений директора образовательного учреждения, взятых на контроль	до 30
7.	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	до 10
8.	За интенсивность и высокие результаты	20
9.	Доплата до МРОТ	
17.	Ведущий бухгалтер	
1.	Успешное исполнение должностных обязанностей (полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств, отсутствие просроченной задолженности, оперативное исполнение приказов и исполнение поручений, отсутствие замечаний)	до 50
2.	Высокая результативность и качество работы (качественная и своевременная подготовка отчетной документации, мониторингов, программ)	до 50
3.	Соблюдение порядка проведения инвентаризаций имущества и финансовых обязательств	до 20
4.	Эффективное выполнение работы по различным участкам бухгалтерского учета	до 30
5.	Своевременное и точное отражение на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций	до 40
6.	За работу по персонифицированному учету сведений на работающих и оформление документов для назначения и пересмотра пенсии работникам учреждения.	до 40
7.	За интенсивность и высокие результаты	20
8.	Доплата до МРОТ	
18.	Инженер-программист	
1.	Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети	до 40
2.	Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	до 40

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3.	Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	до 40
4.	Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	до 30
5.	За интенсивность и высокие результаты	20
6.	Доплата до МРОТ	
Обслуживающий персонал		
19.	Рабочий по обслуживанию зданий	
	1. За интенсивность и высокие результаты	20
	2. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	до 50
	3. Оперативное устранение аварийных ситуаций	до 50
	4. Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	до 50
	5. Доплата до МРОТ	
20.	Сторож	
	1. Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей и зданий во время дежурства	до 50
	2. Своевременное оповещение администрации школы и ЧП в школе	до 50
	3. Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	до 50
	4. За интенсивность и высокие результаты	20
	5. Доплата до МРОТ	
21.	Дворник	
	1. Очистка пожарного водоёма, пожарных выходов	до 30
	2. Соблюдение чистоты территории	до 50
	3. Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	до 50
	4. Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	должностных обязанностей	
	5.Участие в благоустройстве территории школы	до 15
	6. За интенсивность и высокие результаты	20%
	7. Доплата до МРОТ	
22.	Гардеробщик	
	1.Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей	до 50
	2.Соблюдение чистоты и порядка в гардеробе	до 20
	3.Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	до 50
	4.Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей	до 20
	5. За интенсивность и высокие результаты	20
	6. Доплата до МРОТ	
24.	Уборщик	
	1.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН: качественная уборка закрепленных помещений	до 30
	2.Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	до 30
	3.Обеспечение выполнения требований безопасности, пожарной, электробезопасности, охраны труда,	до 20
	4.Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	до 30
	5.Качественное проведение генеральной уборки (1 раз в месяц)	до 15
	6. Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.	до 20
	7. За интенсивность и высокие результаты	20
	8. Доплата до МРОТ	
25.	Заведующий производством, повар, подсобный рабочий, кладовщик	
	1.Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.	до 20

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2. Качественное приготовление блюд и кулинарных изделий.	до 20
	3. Обеспечение образцового санитарного состояния пищеблока, столовой, посуды и всего кухонного инвентаря	до 15
	4. Безупречное соблюдение правил личной гигиены	до 15
	5. За работы, связанные с разделкой и обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	до 20
	6. Контроль за своевременным предоставлением поставщиком сопроводительных документов на продукты питания	до 15
	7. За составление заявки по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания	до 20
	8. За интенсивность и высокие результаты	20
	9. Соблюдение ТБ и ПБ при работе с электроприборами, горячей водой и др.	до 10
	10. Доплата до МРОТ	
26.	Для всех категорий работников	
	1. За выполнение функций инспектора по охране труда и техники безопасности	до 10
	2. За выполнение обязанностей руководителя профсоюзного органа учреждения	до 10
	3. За увеличение объема работ или расширение зоны обслуживания	до 50
	4. За организационно-методическую работу, координацию и контроль за деятельностью которых осуществляет администрация	до 50
	5. За разъездной характер работы	до 15

4. Работникам МОУ «СОШ № 15» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам МОУ «СОШ № 15» надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций)	до 5
4.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
5.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
6.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных 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 (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*
7.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных 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» 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 образовательных организаций, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или	5**

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями образовательных 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.

5. За качество выполняемых работ работникам МОУ «СОШ № 15» 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, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся МОУ «СОШ № 15».

5.1. Учителям МОУ «СОШ № 15», 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). Размер выплаты определяется образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся МОУ «СОШ № 15» устанавливаются педагогам, реализующих программу начального основного общего и среднего общего образования, а также педагогам дополнительного образования детей в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике, Всероссийского этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

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

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

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

6. Единовременные выплаты, указанные в 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, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике.

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

8. В МОУ «СОШ № 15» надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, работающим в МОУ «СОШ № 15» на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом 5](#) раздела 4 настоящего Положения.

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

- 1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

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

8.3. Работникам МОУ «СОШ № 15», выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам МОУ «СОШ № 15» устанавливаются приказом руководителя школы.

Выплаты стимулирующего характера руководителю МОУ «СОШ № 15» устанавливается приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности МОУ «СОШ № 15» и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю организации, определяются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».

11. Премии.

Премия работникам МОУ «СОШ № 15» назначается:

- по итогам работы за отчетный период;
- за личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение планов работ школы, проявление инициативы;
- за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение;
- за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- за выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями;
- за высокие показатели в работе: качество выполняемых работ, качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, повышающих авторитет и имидж школы.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Премия может назначаться работникам МОУ «СОШ № 15» в связи с юбилейными датами со дня рождения, уходом на пенсию. Единовременная премия может выплачиваться в течение года неоднократно.

12. Размер стимулирующей надбавки снижается в случаях:

- 11.1. ненадлежащей подготовки к новому учебному году – до 20%;
- 11.2. наличия подтвердившихся письменных заявлений (обращений, жалоб, претензий) граждан по фактам нарушений действующего законодательства Российской Федерации и Республики Коми – до 20%;
- 11.3. наличия у работников дисциплинарного взыскания - до 20 %;
- 11.4. нарушения сроков, установленных государственной отчетностью, недостоверное предоставление информации о деятельности МОУ «СОШ № 15» – до 20%;
- 11.5. наличия предписаний контрольно-надзорного органа, содержащих режимные требования и (или) требования, которые объективно возможно было выполнить до наступления проверки – до 10 %;
- 11.6. наличия нарушений (замечаний) в ходе контрольных мероприятий финансово-бюджетного надзора – до 20%;

13. Снижение размера стимулирующей надбавки производится приказом директора МОУ «СОШ № 15» в вышеуказанных случаях.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ № 15»

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций 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 длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

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

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

ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МОУ «СОШ № 15»

Руководителю, заместителям руководителя, МОУ «СОШ № 15» устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителей	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

При расчёте среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утверждённым положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей учреждений к среднемесячной заработной плате работников учреждений, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МОУ «СОШ № 15»

1. Плановый фонд оплаты труда МОУ «СОШ № 15» включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с [пунктом 4](#) настоящего раздела.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в [пункте 4](#) раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пункта [3](#) раздела 4 настоящего Положения:

- по МОУ «СОШ № 15», реализующему программу основного общего и среднего общего образования - до 15 процентов.

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в МОУ «СОШ № 15» 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, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения;

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок - заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

4. Фонд оплаты труда образовательных организаций, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам образовательных организаций может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте образовательных организаций.

