

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 16 г. Сыктывкара  
с углубленным изучением отдельных предметов»  
(МАОУ СОШ №16)  
«Ӧткымын предмет пыдісяньвелӧдансыктывкарса 16 №-ашӧр школа»  
муниципальнойасюралана велӧдан учреждение  
(«16 №-а ШШ» МАВУ)

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
комитета И.Я. Кацимон

**«УТВЕРЖДЕНО»**

Приказом № 182/1-от  
от 03.10.2024  
Директор МАОУ «СОШ № 16»

\_\_\_\_\_ Т.М. Поповцева

## **Положение об оплате труда**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16 г. Сыктывкара с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение и иных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

- ведомственными нормативными правовыми актами;

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ №16» (далее – учреждение) за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;
- прочие вопросы оплаты труда работников.

3. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ч.6 ст.136 ТК РФ) и приказом директора. Если день выплаты заработной платы совпадает с

выходным или праздничным днем, расчет с сотрудниками школы производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ). Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления сумм на индивидуальную банковскую карту работника.

5. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждена приказом директора. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально под роспись.

6. 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.

7. Положение распространяется на всех работников учреждения.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

### **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 16».**

Порядок формирования планового фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 16» устанавливается в соответствии с Порядком формирования планового фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, утвержденным в приложении № 7к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639.

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением № 2 Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением № 3 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением № 4 Положения;

выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 3 настоящего приложения.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 5 пункта 2.5 Положения.

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, за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, установленных в соответствии с подпунктом 7.8 пункта 2.5 настоящего Положения.

3. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам,

непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам школы, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 2 настоящего положения.

## **2.2. Основные условия оплаты труда работников**

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности, субсидий на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.

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

2. 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.

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

4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат учителям муниципальных образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку призеров олимпиад школьников, за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену), выплачиваемой до внесения изменений в отраслевую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761 необходимы обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов.

Работникам учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50%.

## **2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам.**

Система оплаты труда работников Организаций 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.

1. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от численности учащихся;

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. Условия оплаты труда директора учреждения определяются Учредителем с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений и положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций МО ГО «Сыктывкар», устанавливаются приказом начальника Управления образования.

4. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения.

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

5. Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем организации. При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в организации.

5. Перечень должностей и размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников школы приведен в Приложении № 1к Положению об оплате труда МАОУ «СОШ № 16» в соответствии с перечнем должностей и размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципальных образовательных организаций, утвержденным в приложении № 1к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639.

6. Повышение должностных окладов работникам учреждения производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным в приложении №2 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639.

Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и размеры повышения приведен в Приложении № 2 к Положению об оплате труда МАОУ «СОШ № 16».

#### **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.**

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

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

Режим рабочего времени и время отдыха работников школы регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Расчет заработной платы устанавливается исходя из суммированного учета рабочего времени с учетным периодом 1 год.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени директором утверждается график работы, с которым работник должен быть ознакомлен не позднее, чем за три дня до его введения.

## **2.5.Выплаты компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера работникам школы устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639.

2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом размера его повышения. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются приказом директора либо лицом, его заменяющим, директору учреждения- приказом управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 01 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. Выплаты компенсационного характера работникам школы начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

5. В учреждении могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников);

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

3) доплаты молодым специалистам.

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

5) 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.

6. Доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплат
1	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 ТК РФ, п.2.1. Приложения №3 к постановлению №6/1639.	Не менее 35процентовдолжностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время

2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	<p>Устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.</p> <p>Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (за исключением исполнения обязанностей директора организации) устанавливаются за выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (в случае болезни, отпуска, длительной командировки и по другим причинам), когда это вызвано производственной необходимостью.</p>
4	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	<p>Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно</p>
5	Доплаты работникам, занятым на тяжелых	Статья 147 ТК РФ	Доплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в

работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда		соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий 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.
--	--	--

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

7.Доплаты работникам учреждения за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам организации за классное руководство (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Учителям за проверку письменных работ (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) (доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
5.	За руководство 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
6.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
7.	Педагогическим работникам организации за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	до 20

7.8. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы пункта 7 раздела 2.5 Положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

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

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

Классное руководство может быть возложено на другого педагогического работника временно в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство другим педагогическим работником, с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, осуществляется пропорционально отработанному времени.

7.9. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей.

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

8. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию (далее – учебное заведение), на работу в организацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организации на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.



Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

8.1. Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в организацию в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 8.2 и 8.3 настоящего приложения.

8.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организацию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 8.3 настоящего приложения.

8.3. 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 организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

8.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организациях и продолжившим работу в организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

8.5. 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 пунктами 8.1, 8.2, 8.3, 8.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 30-летнего возраста.

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

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24.04.2014 N 161 "Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования".

Компенсация педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, установлена в размере 350 рублей за 1 день.

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

Педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики Коми, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, сохраняется средний заработок по основному месту работы.

Персональный состав педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА, ежегодно утверждается приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми не позднее чем за 7 рабочих дней до дня начала проведения ГИА в соответствии с Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации №189, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки №1513 от 7 ноября 2018 г., Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации №190, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки №1512 от 7 ноября 2018 г.

Выплата компенсации педагогическим работникам осуществляется с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении ГИА. Выплата компенсации педагогическим работникам производится на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации, издаваемого по результатам обработки ГИА, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

Выплата компенсации осуществляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций в Республике Коми - за счет средств субвенций из республиканского бюджета Республики Коми местным бюджетам на реализацию муниципальными дошкольными и муниципальными общеобразовательными организациями в Республике Коми образовательных программ.

10. 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.

## **2.6. Выплаты стимулирующего характера.**

Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в соответствии с приложением № 4к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639.

**2.6.1.** Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

**2.6.2.** Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;
- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);

- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- наличие поощрений, благодарностей;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы).
- интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности общеобразовательного учреждения.

**2.6.3.** Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

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 (ставок заработной платы).

**2.6.4.** Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом размера его повышения в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности учреждения, качеством и объемом выполняемой работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и остальным работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения или заменяющего его лица, директору учреждения- приказом начальника управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

**2.6.5.** Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

**2.6.6.** Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам школы начисляются с учетом фактически отработанного времени.

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения могут быть установлены в следующих размерах:

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

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

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Директорам, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам  (педагогическим работникам надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
2.	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
3.	Директорам, заместителям директоров, воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
4.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций  (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов  (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов, проектов, направленных на развитие предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС)	до 10
6.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, за внеурочную деятельность	до 30

7.	Руководителям, педагогическим работникам образовательных организаций за создание условий для развития вариативных форм образования и их реализацию	до 10
8.	Работникам за исполнение обязанностей руководителя организации	до 50

**2.6.7.** Размер конкретных надбавок стимулирующего характера работникам учреждения может быть установлен в следующих размерах:

№ п/п	Показатели	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	За интенсивность работы, связанной с подготовкой и проведением мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках;	до 20
2.	За высокие результаты ЕГЭ, ГИА в период итоговой аттестации выпускников.	до 100
3.	За активное участие и результативность в проектно-исследовательской деятельности обучающихся; Активное участие в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность участия;	до 50
4.	За участие педагогов в районных профессиональных конкурсах «Самый классный классный», «Педагог года» и др.	до 50
5.	За результативное участие в различных конкурсах	до 50
6.	За интенсивность работы, связанную с подготовкой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации	до 50
7.	За проведение открытых уроков для МО школы, За проведение открытых уроков для МО города За проведение открытых уроков для МО курсантов КРИРО и ПК	до 10 до 20 до 30
8.	За активное привлечение родителей к решению общешкольных и классных проблем	до 50
9.	За активную дополнительную работу с одаренными детьми. За подготовку победителей и призеров районных олимпиад, конкурсов, конференций, подготовку учащихся к олимпиадам и их результативность	до 20 до 50
10.	За качественную организацию труда и отдыха учащихся в каникулярное время, организацию экскурсионно-туристической работы.	до 30
11.	За качественную подготовку школы к новому учебному году, за большой объем работы в период ремонтных работ	до 20
12.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	до 100
13.	За работу учителям, работающим в две смены, при разрыве между уроками более 2-х часов;	до 15
14.	За активное участие в организации работы по снижению безнадзорности, отсева, преступности и правонарушений.	до 50

15.	За активную разработку и внедрение новых технологий, в том числе информационных	до 100
16.	За организацию, учет и контроль питания	до 20
17.	За высокое качество выполняемых работ.	до 100
18.	За активизацию роли классного коллектива в жизни школы и работы с учащимися «группы риска», семьями СОП	до 60
19.	За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	до 15
20.	За образцовую подготовку и сдачу отчетов в мониторинговых системах (ПК «Арисмо», «Наша новая школа», «Свод- СМАРТ» и т.д.)	до 50
21.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 200
22.	За ведение сайта школы и своевременное размещение документации	до 50
23.	За оперативность выполнения поручений руководителя	до 20
24.	За образцовое ведение документации, за своевременную разработку номенклатур дел, правильность формирования, оформления и шифровку дел, обеспечение их сохранности и сдача в архив	до 100
25.	За работу в должности председателя первичной профсоюзной организации работнику школы, не освобожденному от основной работы	до 10
26.	За качественную и своевременную работу по ведению и заполнению электронного журнала	до 20
27.	За организацию, подготовку и проведение мероприятий по ГТО	до 20
28.	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (премиальная выплата) в целях доведения заработной платы до уровня минимальной заработной платы, установленной Соглашением	от 0%

Размер надбавок стимулирующего характера работникам учреждения может устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) и в абсолютном выражении.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы.

Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда приведены в Приложении № 2 к Положению об оплате труда МАОУ «СОШ № 16».

#### **2.6.8. Надбавки за качество выполняемых работ.**

1. Работникам организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Надбавка за качество выполняемой работы распространяется на все категории работников школы, а также совместителей. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность, надбавка за качество рассчитывается пропорционально количеству часов учебной (педагогической) нагрузки из расчета установленной им ставки заработной платы, а заместителям директора, прочим педагогическим и другим работникам - в процентах к должностному окладу.

2. Основания для установления работникам надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке зарботной платы)
1.	<p>Работникам, за наличие ведомственных наград</p> <p>(надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации)</p>	до 5
2.	<p>Руководителям и педагогическим работникам организации, 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 надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5
3.	<p>Руководителям и педагогическим работникам организации, 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>	5

	(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
4.	Педагогическим работникам, ставшим победителями конкурсов профессионального мастерства: "Воспитатель года", "Учитель года", "Сердце отдаю детям", "Педагогический дебют", "Коми велодысь", И руководителям Организаций, подготовившим победителей вышеназванных конкурсов профессионального мастерства: - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	50% <***> 70% <***> 100% <***>
5.	Работникам за прохождение независимой оценки квалификации<****>	10

#### Примечания:

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

При наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

\*\*\* Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса соответствующего уровня, указанного в позиции 4 таблицы пункта 2, на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

\*\*\*\* Надбавка за прохождение независимой оценки квалификации устанавливается работникам с даты подачи соответствующего заявления, но не ранее даты получения соответствующего свидетельства, на период до окончания срока действия предыдущего свидетельства при условии прохождения независимой оценки квалификации по занимаемой должности.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки ее размер определяется по наивысшему результату. Срок назначения надбавки в этом случае начинает исчисляться с момента получения диплома победителя конкурса более высокого уровня.

3. 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.

3.1. Учителям за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, производится единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения в следующих размерах:

- 1000 руб. (при наличии в классе не менее одного указанного результата);
- 2500 руб. (при наличии в классе не менее двух указанных результатов);
- 3000 руб. (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);
- 4000 руб. (при наличии в классе пяти и более указанных результатов).

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

3.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей



Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере 7000 рублей за каждого победителя.

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

4. Единовременные выплаты, указанные в п. 3, устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

#### **2.6.9. Надбавки за выслугу лет**

1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в следующих размерах:

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

2. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, работающим на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

3. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.8. настоящего положения.

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

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

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) 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;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в Организацию не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, 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.

5. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.
6. Работникам организации, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.
7. Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника, полученные:
  - 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);
  - в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
  - в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
  - с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

#### **2.6.10. Премияльные выплаты по итогам работы.**

**2.6.10.1.** Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

**2.6.10.2.** Размер премиальных выплат конкретному работнику производится:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, четверть, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

**2.6.10.3.** Работники образовательного учреждения могут премироваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) при наличии фонда оплаты труда по следующим показателям:

№	показатели	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	по итогам подготовки учреждения к новому учебному году.	до 100
2	по итогам календарного года.	до 100
3	по итогам четверти, учебного года.	до 100
4	за активное участие в управлении школой.	до 200
5	за своевременную и качественную подготовку отчетной документации	до 100
6	за напряженные условия труда	до 200

**2.6.10.4. Учителям и педагогическим работникам:**

№	показатели	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	за подготовку призеров республиканских и городских олимпиад, конкурсов, соревнований	до 25
2	учителям, подготовившим призёров и победителей Всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований	до 50
3	за активное участие и результативность в опытно-экспериментальной работе, инновационной деятельности	до 25
4	лауреатам городского конкурса «Учитель года», «Самый классный классный», «Педагогический дебют» и др. профессиональных конкурсов	до 200
5	за активное участие во всероссийских, республиканских и городских мероприятиях.	до 25
6	за качественную организацию летней оздоровительной кампании;	до 100
7	за высокие результаты государственной итоговой аттестации;	до 100
8	по итогам подготовки учреждения, кабинетов, документации к новому учебному году, за активное участие в ремонте школы;	до 100
9	снижение количества учащихся, состоящих на различных учетах (внутришкольный учет, учеты в ОПДН);	5% за каждого ученика
10	по итогам календарного года по итогам четверти, учебного года	до 100 до 100

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 организации устанавливаются приказом руководителя организации.

**2.6.10.5.** Выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций устанавливаются приказами управления образования администрации муниципального образования городского округа "Сыктывкар, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующей организации (далее - Управление), с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации. Премии устанавливаются по итогам выполнения показателей, предусмотренных подпунктами 4 - 5 пункта 7.15 настоящего положения устанавливаются соответствующим распоряжением администрации МО ГО "Сыктывкар".

В целях исключения личной заинтересованности и предотвращения конфликта интересов лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации (в период отсутствия руководителя), выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказами Управления по занимаемой должности (занимаемым

должностям), за исключением выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных руководителем Организации и действующих в период исполнения обязанностей. Установление выплат стимулирующего и компенсационного характера лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации, осуществляется на основании соответствующего ходатайства на имя начальника Управления.

Показатели эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций, определяются Управлениями.

Руководителям Организаций премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

- 1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;
- 2) выполнение особо важных поручений Управлений и администрации МО ГО "Сыктывкар" до 20%;
- 3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов до 130%;
- 4) результативную работу по исполнению мероприятий, предусмотренных ежегодными муниципальными нормативными правовыми актами администрации МО ГО "Сыктывкар" о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях до 200%;
- 5) календарный год с учетом достигнутых результатов деятельности Организации до 200%.

Критериями, дающими право на установление премии за проведение особо значимых мероприятий, являются:

- отсутствие внештатных ситуаций при проведении мероприятий;
- своевременное или досрочное принятие мер по предотвращению негативных последствий чрезвычайных ситуаций при организации мероприятий;
- участие в реализации инициативных и иных проектов, реализуемых на территории МО ГО "Сыктывкар" ("Народный бюджет", "Инициативный проект" и другие);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образования на территории МО ГО "Сыктывкар";
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;
- участие в инновационной деятельности;
- достижения в инновационной деятельности;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи, организациях дополнительного образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Критериями, дающими право на установление премии за выполнение особо важных поручений Управлений и администрации МО ГО "Сыктывкар", являются:

- личный вклад руководителя Организации при выполнении особо важных поручений;
- своевременное или досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне особо важных поручений;
- выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановой работы;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя Организации за выполнение особо важных поручений;
- проявление самостоятельного подхода при подготовке документов, докладов, служебных записок, писем, содержащих аналитическую информацию в рамках выполнения особо важных поручений.

Критериями, дающими право на установление премии за выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов является соответственно соблюдение руководителем Организации вышеуказанных норм законодательства.

Критериями, дающими право на установление премии за результативную работу по исполнению мероприятий, предусмотренных ежегодными муниципальными нормативными правовыми актами администрации МО ГО "Сыктывкар" о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях является соответственно исполнение руководителем Организации требований, предусмотренных муниципальными правовыми актами администрации МО ГО "Сыктывкар" о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях.

Критериями, дающими право на установление премии за календарный год с учетом достигнутых результатов деятельности, являются:

- высокое качество условий осуществления образовательной деятельности по результатам муниципальной системы оценки качества образования;
- результативность работы по обеспечению жизни и здоровья обучающихся, укреплению и сохранению здоровья, в том числе положительная динамика снижения случаев травматизма, дорожно-транспортного травматизма с обучающимися;
- создание условий для обучения детей с особыми образовательными потребностями;
- результативность участия педагогов и обучающихся в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различных уровней;
- результативность организации профориентационной работы, работы профильных классов;
- результативность работы по формированию традиционных российских духовно-нравственных ценностей и действенного патриотизма.

Выплата премии каждому руководителю Организации производится по итогам выполнения вышеуказанных показателей с учетом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Основаниями для снижения размера премиальных выплат за проведение особо значимых мероприятий, выполнение особо важных поручений Управлений и администрации МО ГО "Сыктывкар" являются:

- нарушение (по вине руководителя Организации) порядка и (или) регламента проведения мероприятий;
- нарушение (по вине руководителя Организации) сроков предоставления отчетности, информации с контрольными сроками их представления в иные органы.

Основанием для снижения размера премиальных выплат за выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов соответственно является наличие действующего дисциплинарного взыскания в отношении руководителя Организации за нарушение вышеуказанных положений норм законодательства, указанных в настоящем абзаце.

Основанием для невыплаты премиальных выплат руководителю Организации в полном объеме является совокупное наличие оснований, предусмотренных абзацами тридцать третьим - тридцать шестым настоящего пункта.

## **2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам**

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательной организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству, при этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;

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

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

2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## **2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов 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, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Приложением № 6 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639.

Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключаемым с Управлением образования АМО ГО «Сыктывкар», с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы), определенных в приложении № 2 настоящего положения.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются на основании приложения № 3 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639.

3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются приказом организации, определенных в приложении № 1 настоящего положения, с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), определенных в приложении № 2 настоящего положения.

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

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

4.1. По результатам выполнения показателей эффективности работы организации предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, являющейся автономным учреждением;

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

6. При расчете среднемесячной заработной платы работников организации, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, 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) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

7. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказами Управления образования АМО ГО «Сыктывкар» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего Порядка.

9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего Порядка.

10. Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего Порядка.



**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательной организации.**

**1. Должностные оклады руководящих работников:**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся 301 и более
1.	Директор	23878
2.	Заместитель директора	20294
3.	Главный бухгалтер	16709
4.	Заведующий библиотекой	12975

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Должностные оклады работников организации устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

	Наименование должности	Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, старший вожатый	12424
2 квалификационный уровень	Социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	12707
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	12989
4 квалификационный уровень	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь, учитель-логопед	13272

Примечание:

Размер должностного оклада, предусмотренный разделом "4 квалификационный уровень" профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, распространяется на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины.

### 3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Должностные оклады работников Организаций, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Делопроизводитель, секретарь-машинистка	8655
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Лаборант, техник	8910
2 квалификационный уровень:	
Старший лаборант, заведующий хозяйством	9085
Техник II категории	
3 квалификационный уровень:	
Техник I категории	9335
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Инженер-электроник, бухгалтер	10100
2 квалификационный уровень:	
БухгалтерII категории, инженер-электроник II категории	10355
3 квалификационный уровень:	
БухгалтерI категории, инженер-электроник I категории	10605
4 квалификационный уровень:	
Ведущий бухгалтер	10945

Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии Организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь	11605

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

Разряды оплаты труда	Оклад, рублей
1	8490
2	8655
3	8825
4	8995
5	9165
6	9335
7	9550
8	9760
9	10100
10	10435

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

Наименование должности	Оклад, рублей
Рабочий по обслуживанию здания	8825
Гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, сторож	8490

**Приложение № 2**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «СОШ № 16»**

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

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

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 (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).

**Приложение № 3**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «СОШ № 16»**

**Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы.**

1. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда заместителям директора:

Критерии оценки эффективности деятельности

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Баллы
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов по курируемым направлениям деятельности, замечаний в ходе проверок надзорных органов, объективных жалоб (наличие – «-» 1 за каждое предписание)	2
2	Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг со стороны родителей (законных представителей), обучающихся	Отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов ((наличие – «-» 1 за каждую жалобу)	2
3	Качество и общедоступность общего образования	Положительная динамика результатов государственной итоговой аттестации. (за отрицательную динамику – «-» 5 баллов). Стабильность и рост качества обучения. (при понижении качества – «-» 5 баллов.)  Стабильность и рост участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.  Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий) (отрицательная – «-» 1 балл).	5 5 2 3
4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.  Обеспечение санитарно-гигиенических, бытовых условий.  Эстетические условия, оформление школы, кабинетов  Повышение квалификации педагогических кадров  Состояние пришкольной территории  Качественная организация текущего ремонта.	2 2 2 2 2 2
5	Нормативно-правовое, документационное и учебно-программное	Наличие соответствующих законодательству локальных нормативных актов	2

	обеспечение образовательного процесса	Наличие качественного учебно-программного обеспечения	5
6	Социальный критерий	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения.  Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	5 5
7	Инновационная деятельность	Ведение экспериментальной работы  Разработка и внедрение авторских программ  Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов  Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий  Обобщение опыта работы учреждений: муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	2 2 2 2 5 10 15
8	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов, информации и др.) («-»1 балл за каждый факт нарушения исполнительской дисциплины). Положительная динамика, выявленная в ходе мониторинга по курируемым направлениям деятельности (отрицательная- «-»5 баллов). Создание комфортных психологических условий обучения в школе («-»1 балл за каждую конфликтную ситуацию). Эффективная работа в рамках программы по здоровьесбережению для учащихся.	10 5 2 3
9	Качество методического руководства педагогическим коллективом.	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, в том числе использование современных мультимедийных, интерактивных средств в учебном процессе.  Оказание методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	2 2
10	Социальное партнерство	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования, с КРИОиПК	3
	Итого:		103

Размер надбавки за результативность и качество работы заместителю директора производится ежеквартально при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя директора	Размер надбавки за результативность и качество работы
100-103 баллов	110%-120%%

90-99баллов	90-100%
70-89баллов	70-80%
50-69баллов	50-60%
30-49 баллов	30-40%
10-29 баллов	10-20%
2-9 баллов	0-9%

**2. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда учителям:**

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности учителя</b>		
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
1.1	Успеваемость обучающихся по предмету	0-3 балла	100% -3 балла; 99%- 98% -2 балла; 98%- 95 % -1 балла; менее 95% -0 баллов
1.2.	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5 баллов	$(A/B) \cdot 100\% \cdot K$ , где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, коми языка и литературы, математики, иностранного языка, математики, физики химии устанавливается коэффициент <b>(К) = 1</b> (1 –я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, астрономии, начальных классов устанавливается коэффициент <b>(К) = 0,7</b> (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, черчения, ОБЖ) устанавливается коэффициент <b>(К) = 0,5</b> ; (3-я группа сложности)
1.3.	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся	0-1	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками: Рост от 3 % и выше - 1 балл;
1.4.	Результативность ГИА, ЕГЭ	0-5	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог - 5 баллов, наличие – «-1» балл за каждого обучающегося
1.5.	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	0-4	федеральный уровень – 2 балла, республиканский уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла, уровень Эжвинского района-0,5 балла.
1.6.	Организация внеклассной работы по предмету	1	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках

			внеурочной деятельности – 1 балл, при отсутствии мероприятий – 0 баллов
1.7.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	1	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл, наличие указанных случаев - ноль баллов
1.8.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	3	федеральный уровень – 3 балла, республиканский уровень - 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл, уровень учреждения – 0,5 балла
1.9.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	3	федеральный уровень – 3 балла, республиканский уровень – 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл, уровень учреждения – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта
1.10	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	1	благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 1 балл, обоснованные жалобы – «-1» балл за каждую.
<b>2</b>	<b>Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)</b>		
2.1.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
2.2.	Использование новых педагогических технологий	0-1	Применение традиционных технологий -0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения -1 балл
2.3.	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, расширение, углубление, элективный курс)	-1-1.	Стабильные образовательные результаты обучающихся по профильным предметам в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов - 1 балл ; ниже нормы – «-1 »балл;
2.4.	Качество разработки и реализации рабочих программ	-5-1,5	Наличие рабочей программы в указанный по распоряжению директора срок– 0,5 балла; отсутствие или не выполнение – «-5» баллов; наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности проектов, рефератов, докладов, участие в конференциях, конкурсах и т.п.) - 1 балл
2.5.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ,	1	Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-советы, СМИ и т.д.) – 1 балл



	разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)		
2.6.	Организация самоуправления в классном коллективе	0-1	Систематически действующий орган классного самоуправления-1 балл; Отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления – 0 баллов;
2.7.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0-2	Положительная динамика – 2 балла, отрицательная – 0 баллов
2.8.	Профилактика правонарушений	0-1	Отсутствие правонарушений- 1 балл; постановка на учет в ОПДН, КПДН - 0 баллов
2.9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
2.10	Результат работы педагога по теме самообразования	0-1	Педагог не имеет системы работы по теме -0 баллов; педагог работает по системе -0,5 балл; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, ГМО и т.д.) - 1 балла
2.11	Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ	0-2	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта, в организации ЕГЭ на муниципальном уровне - 1 балл, на уровне республики-2 балла.
2.12	Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	0-1	Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9–х классов в качестве эксперта предметной комиссии, в итоговой аттестации обучающихся 11–х классов в качестве эксперта предметной комиссии - 1 балл;
2.13	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения	0-2	Участие – 2 балла
2.14	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	0-3	Наличие оформленного кабинета – 1 балл. Участие в оформлении рекреаций, музея – 2 балла.
2.15	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты»)	0-N	1 балл за каждый проект
<b>3</b>	<b>Соблюдение исполнительской дисциплины</b>		
3.1.	Ведение классных журналов	-1-1	Без замечаний - 1 балл; замечания (1-3)– 0 балла; больше 3 замечаний-«-1»б.
3.2.	Оформление документации, установленной	-1-1	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков (1раз) – 0 баллов; нарушение сроков более одного раза-«-1

	локальными актами, учреждения		балл»
3.3.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)	-1-1	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка(1раз) -0 баллов; более одного раза –«-1 балл за каждый случай; отсутствие замечаний -1 балл
3.4.	Организация рабочего места учителя	-1-1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя (кабинет) - 1 балл; наличие замечаний- «-1» балл за каждое нарушение.
<b>4</b>	<b>Сохранение здоровья обучающихся</b>		
4.1.	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, акоголизма и т.д.	0 - 1	Ведется без системы (нарушители в школе и на пришкольной территории)- 0 баллов; Ведется систематически- 1 балл (нет нарушителей)
4.2	Охват обучающихся горячим питанием	0-3	Показатель ниже 50%- 0 баллов; показатель больше 50% до 60%- 0,5 балла; показатель выше 60%– 2 балла; показатель равен 100% -3 балла
4.3.	Участие педагога в организации отдыха детей	0-3	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении, отряде мэра в качестве педагога - 2 балла, работа начальником лагеря, трудового объединения - 3 балла; организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы - 1 балл
4.4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	0-1	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности – 1 балл
4.5.	Внедрение здоровьесберегающих технологий	0-1	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
4.6.	Фактическая наполняемость класса превышает нормативы или существенно превышает среднюю наполняемость классов в образовательном учреждении	0-2	0%- 20% - 1 балл; свыше 20% -2 балла;
<b>5.</b>	<b>ИКТ- деятельность педагога</b>		
5.1.	Активное участие в программе «Электронное образование. Сетевой город»	2	Ведение электронного журнала - 0,5 балл; оформление и хранение всей документации в электронном виде – 0,5 балла; систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина – 1 балл
5.2.	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	2	Призовые места в школьном конкурсе – 0,5 балла; в муниципальном – 1 балл; в республиканском -2 балла

5.3.	Участие в обновлении школьного сайта	1	Систематическое участие - 1 балл
5.4.	Создание личного сайта	1	Создание личного сайта -1 балл
5.5.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	1	Активное участие – 1 балл
<b>6.</b>	<b>Реализация национально-регионального компонента</b>		
6.1.	Реализация «Программы по сохранению, изучению и развитию государственных языков РК»	0-2	Наличие утвержденного плана реализации – 1 балл; активная реализация – 2 балла; отсутствие плана -0 баллов
6.2.	Участие в конкурсах по популяризации коми языка и литературы	1	За каждое призовое место на муниципальном этапе – 0,5 балла; на республиканском - 1 балл
6.5.	Популяризация педагогического опыта по изучению коми языка и литературы в СМИ	2	Публикация статей в изданиях управления образования – 0,5 балла, муниципальных – 1 балл, в республиканских -2 балла
<b>7.</b>	<b>Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности</b>		
7.1.	Работа с микрорайоном	1	Обход с целью уточнения количества детей, поступающих в первый класс - 1 балл
7.2.	Социальное партнерство с другими учреждениями	1	Сотрудничество с 2 и свыше учреждениями -1 балл
7.3.	Профсоюзная работа (председателю, членам профкома, уполномоченным по охране труда)	3	От 0 до 20 чел. работающих – 1 балл; от 20 до 40 -2 балла; от 40 и выше – 3 балла
7.4.	Участие в художественной самодеятельности	2	Участники уровня учреждения -1 балл, муниципального уровня – 2 балла
7.5.	Участие в городской Спартакиаде работников образования	1	Участники - 1 балл
7.6.	Участие в подготовке к новому учебному году	1	Организация ремонта класса – 1 балл; участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл
7.7.	Участие в благоустройстве и озеленение территории	1	Оформление клумбы, посадка деревьев – 1 балл
	Всего	123	

Размер надбавки за результативность и качество работы учителей оплачивается за предыдущий квартал в текущем квартале 1, 2 или 3 выплатами и производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
100 -123 баллов	90-100%
70 – 99 баллов	70-80 %

40- 69 баллов	50-60 %
10- 39 баллов	0-40 %

**3. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогу дополнительного образования:**

<b>№</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Показатели</b>	<b>Баллы</b>
1	Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг со стороны родителей (законных представителей), обучающихся	Отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов ((наличие – «-» 1 за каждую жалобу)	2
2	Нормативно-правовое, документационное и учебно-программное обеспечение образовательного процесса	- Наличие соответствующих законодательству локальных нормативных актов - Наличие качественного учебно-программного обеспечения	2 1
3	Участие в городской Спартакиаде работников образования Участие (личное) во внешкольных мероприятиях района, города, республики.	Участник Участник Призер или победитель	1 1 2
4	Участие воспитанников во внешкольных мероприятиях района, города, республики.	- Участник - Призер или победитель	1 2 (за каждое призовое место и за каждого победителя)
5	Вовлечение во внеклассную работу детей «группы риска» и детей, состоящих на различных видах учета.	за каждого вовлеченного	1
6	Высокая исполнительная дисциплина.	Своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, справочной, статистической, отчетной информации(за каждый факт нарушения дисциплины - «-» 1балл)	1
7	Развитие педагогического творчества	Распространение педагогического опыта, наставничество	1 (за каждое открытое мероприятие )
8	Работа с численностью контингента	Сохранение контингента Увеличение контингента Уменьшение контингента	1 1 «-» 1
	Итого		17

Размер надбавки за результативность и качество работы педагога дополнительного образования оплачивается за предыдущий квартал в текущем квартале 1, 2 или 3 выплатами и производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности педагога дополнительного образования	Размер надбавки за результативность и качество работы
10-17 баллов	90-100 %
7- 9 баллов	70-80 %

4- 6 баллов	50-60 %
0- 3 баллов	0-40 %

**4.Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогу- психологу:**

№	Наименование критерия	Показатели	баллы
1	исполнение должностных обязанностей	1.руководство психолого-педагогическим консилиумом (охват детей, направленных на МПК) 2.организация работы по адаптации первоклассников	1 за каждого ребенка  1
2	за высокий уровень исполнительской дисциплины	1.своевременная подготовка отчетов, диагностик, мониторингов, 2.заполнение журналов, ведение личных карт и т.д. 3. за каждый факт невыполнения распоряжений или приказов	1  1 «-»1
3	Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска», состоящих на различных видах учета	за каждые 10 человек	1
4	Просвещение участников УВП	семинары для учителей, родительские собрания, беседы и классные часы для учащихся	1
5	Профессиональные достижения	1.участие в профессиональных конкурсах, конференциях; Призеры и победители  2.наличие публикаций 3.наличие обобщенного опыта  4.регулярное предоставление информации для школьного сайта (не реже 1 раза в месяц)	1  1- за каждого победителя или призера районного уровня; 2 - городского, 3 –республиканского  1-за каждую 1-муниципальный уровень 2-городской 3-республиканский  1
	<b>ИТОГО</b>		<b>12</b>

Размер надбавки за результативность и качество работы педагога-психолога оплачивается за предыдущий квартал в текущем квартале 1, 2 или 3 выплатами и производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности педагога-психолога	Размер надбавки за результативность и качество работы
10-12 баллов	90-100 %
7-9 баллов	70-80 %
4-6 баллов	50-60%
0- 3 баллов	0-40 %

**5. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда социальному педагогу:**

№	Наименование критерия	Показатели	баллы
1.	ведение банка данных учащихся по классам.	социальный паспорт, учет посещаемости, социальное сопровождение	2
2.	индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска», состоящих на различных видах учета	наличие и ведение карты (еженедельные записи) сопровождения обучающегося	2
3.	результативность работы по профилактике правонарушений и преступлений	снижение или отсутствие правонарушений и преступлений	2
4.	взаимодействие с участниками УВП	количество обращений педагогов и родителей за консультациями (наличие)	1
5.	исполнительская дисциплина	своевременная сдача отчетов,  проведение мониторингов, диагностик  своевременное планирование и корректировка планов работы; проведение анализа и предоставление его по первому запросу («-»1 балл за каждый факт нарушения исполнительской дисциплины)	1  1  1  1
6.	участие в УВП	проведение классных часов, часов соцпедагога; посещение учебных занятий с целью наблюдения за поведением детей «группы риска», состоящих на различных видах учета. заседания Совета профилактики строго по плану; заседания ТКпДНи ЗП по приглашению; участие в допросах несовершеннолетних по необходимости.	1  1  1  1  1
7.	Работа с микрорайоном	проведение межведомственных рейдов, патронажей семей (от 3 до 5 – 1 балл; от 6 раз -2 балла)	2
8.	Осуществление взаимодействия между субъектами профилактики	отсутствие жалоб от субъектов профилактики, наличие – «-»1 балл	1
9.	Работа инспектором по охране прав детства	безупречное выполнение своих должностных обязанностей	10
	ИТОГО		29

Размер надбавки за результативность и качество работы социального педагога оплачивается ежемесячно и производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности социального педагога	Размер надбавки за результативность и качество работы
25-29 баллов	90-100 %
20-24 баллов	70-80 %
10-19 баллов	50-60 %
0- 9 баллов	0-40 %

**6.Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда библиотекаря:**

№	Критерии	Показатели	Шкала
1	Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники	1 1 1
2	Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических и информационных справок, ознакомление членов педколлектива с новинками методической литературы	1 - за каждое мероприятие
3	Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок  Участие в конкурсах.    Проведение массовых мероприятий по популяризации книг. Организация школьных конкурсов, акций. Выработка у учащихся умения учиться, искать информацию	1 -за каждую выставку по факту 1-участие 2-победитель или призер городского уровня. 3-победитель или призер республиканского уровня. 1-за каждое мероприятие по факту  1- за10 консультаций по факту
4	Участие в методической работе школы	Наличие картотеки сценарий школьных мероприятий, внедрение их в практическую деятельность.	1
5	Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников	1 - за каждый рейд по факту
6	Выполнение разовых поручений	Выполнение поручений администрации по работе	1-за каждое поручение по факту
7	Учебники	Ведение номенклатуры дел по учебникам; организация работы по сохранности учебников.	1
8	Повышение квалификации	Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	1
9	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Эстетическое оформление библиотеки, обеспечение санитарно-гигиенических условий.	1
10	Дополнительные критерии	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.)	1

11	Активное участие в управлении школой	1. Ведение документации по бесплатному питанию. 2. Помощь в работе общешкольного родительского комитета. 3. Организация работы по оформлению школы зелеными насаждениями	2 2 2
	Итого		25

Размер надбавки за результативность и качество работы библиотекаря оплачивается ежемесячно и производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности библиотекаря	Размер надбавки за результативность и качество работы
20-25 баллов	90-100 %
15-19 баллов	70-80 %
10-14 баллов	50-60 %
0- 9баллов	0-40 %

7. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда младшему обслуживающему персоналу:

№	критерии оценки результативности труда	показатели	размер надбавок в процентах	сроки выплат
1	исполнение должностных обязанностей	1.напряженные условия труда в связи с изношенностью здания школы. 2.ремонтными работами по подготовке школы к НУГ  3. оперативность и высокое качество выполненных работ.  5.отсутствие жалоб со стороны участников УВП	до 50 % включительно  до 100% включительно  до 20% включительно  до 20% включительно	ежемесячно  1 раз в год по факту  ежемесячно  1раз в квартал
2	Создание условий для осуществления УВП	1.выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.  2.проведение внеплановых генеральных уборок.  3.улучшение состояния территории школы.  4.увеличение объема работы во время проведения массовых мероприятий на базе школы;  5.обеспечение бесперебойной работы систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, энергосбережения,	до 30% включительно  до 20% включительно  до 20% включительно  до 50% включительно  до 100% включительно	ежемесячно  по факту  по факту  по факту  ежемесячно



		вентиляции и др.		
		6. напряженные условия труда в период сезонных осадков.	до 20% включительно	по факту
		7.обеспечение эстетических условий в школе, участие в оформлении школы.	до 50% включительно	по факту
		8.выполнение срочного текущего ремонта.	до 50% включительно	по факту

**8.Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *секретарь-машинистке, делопроизводителю:***

№	критерии оценки результативности труда	показатели	размер надбавок в процентах	сроки выплат
1	Исполнение должностных обязанностей	1.своевременная и качественная подготовка отчетной документации. 2.систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени. 3.оформление документов для пенсионного фонда, службы занятости, налоговой инспекции, учреждений здравоохранения, оформление страховых свидетельств; ведение персонифицированного учета.	от 0 до 100  от 0 до 100  от 0 до 100	ежемесячно  ежемесячно  ежемесячно
2	Нормативно-правовое и документационное обеспечение, его соответствие	состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы, организационно-распорядительной документации	от 0 до 100%	по итогам проверок (по факту)
3	Обеспечение условий безопасности	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарных норм.	от 0 -30%	1 раз в полугодие