

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 3 имени В.И.Лыткина»
МОУ «СОШ №3»

«В.И. Лыткин нима 3 №-а шёр школа» муниципальной велөдан учреждение

ПРИНЯТО на
заседании
Общего собрания
работников
Протокол № 3
10 января 2022 г.

Согласовано:
Председатель
первичной
профсоюзной
организации
работников школы

Белых И.А.Белых

СОГЛАСОВАНО:
Директор ЦФБС

Губель М.А Губель

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МОУ «СОШ №3»



Г.В. Киваева

Приказом № 10/15-Ф от
01.02.2022 г.

(приказ № 116/22-ОД
от 01.09.2018 г.,

с учётом изменений от
20.12.2018 г. приказ №
34-Ф;

07.10.2019г. приказ №
53/3-Ф;

25.12.2019г. приказ №
73/1-Ф;

21.09.2020. приказ №
52-Ф;

18.12.2020г. приказ №
80-Ф,

29.04.2021г. приказ №
29/1-Ф;

18.05.2021г. приказ №
30/2-ОД;

17.01.2022г. приказ №
4-Ф)

**Положение
об оплате труда работников
МОУ «СОШ №3» (новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 им. В.И.Лыткина» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 28.06.2018 № 6/1639 (ред. от 14.01.2022) «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»; в редакции Постановлений администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 02.10.2019 г. № 10/2977; от 24.12.2019 г. № 12/3837; от 17.09.2020 г. № 9/2165; от 30.11.2020 г. № 11/2896; от 14.05.2021 № 5/1332; от 21.12.2021 № 12/4194, от 14.01.2022 № 1/65.
- 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;
- отраслевым соглашением с муниципальными образовательными организациями МО ГО «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» на 2021-2023 годы;
- ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение определяет:

порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 имени В.И.Лыткина» (далее – МОУ «СОШ №3») 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;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организации;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя (директора), заместителей руководителя и главного бухгалтера организации;

1.3. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности. Объем средств на оплату труда работников организации может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов предоставляемых муниципальных услуг.

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

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

1.7. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда с 01.01.2022 г., не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат учителям организации, 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.

1.8. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", при повышении в муниципальной образовательной организации (филиале, структурном подразделении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) указанных категорий работников муниципальных образовательных организаций производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Система оплаты труда работников организации 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.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу после его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 г. на всех работников организации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников организации

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда Организаций включает:

фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением N 2 настоящего Положения; (в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.08.2018 N 8/2114)

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением N 3 настоящего Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением №4, №5 настоящего Положения;

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 6 пункта 4 приложения N 3 к Положению.

(в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.01.2019 N 1/112)

2.1.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Организаций объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Организациях определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат 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, установленных в соответствии с приложениями NN 2, 3 к настоящему Положению, за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, установленных в соответствии с пунктом 6.1.1. Приложения № 3 к настоящему Положению.

Критерии оценки эффективности деятельности

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

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Организаций могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в локальном нормативном акте организации.
(в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.01.2019 N 1/112)

2.2. Основные условия оплаты труда работников

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы (далее – должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список организации утверждаются руководителем организации, согласовываются начальником управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

Размеры должностных окладов работникам определяются в соответствии с Приложением № 1 к данному Положению и постановлением главы администрации от 28.06.2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с изменениями.

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

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам организации производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования. Основания для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.2.3. Работникам организации 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 %.

2.2.4. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

2.2.5. Оплата труда учителей, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом данной квалификационной категории по иной занимаемой на условиях совмещения либо совместительства должности, по которой не установлена квалификационная категория, и при условии совпадения профиля работы (направления деятельности):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
--	---

Учитель	Воспитатель Социальный педагог Педагог-организатор, старший вожатый Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Преподаватель-организатор ОБЖ	Учитель ОБЖ, учитель физической культуры Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Воспитатель Старший воспитатель	Старший воспитатель Воспитатель Педагог дополнительного образования
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (при выполнении учебной преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель.
Педагог-психолог Социальный педагог	Воспитатель Старший вожатый, педагог-организатор, Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения Инструктор по труду
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), Тренер-преподаватель Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, Руководитель физического воспитания, Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Инструктор физического воспитания	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)

2.2.6. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с даты выхода из указанного отпуска.

2.2.7. В случае истечения у педагогических работников срока действия квалификационной категории не более чем за один год до принятия работником решения об увольнении с выходом на пенсию, на этот период (до 1 года) оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории при условии заключения срочного трудового договора либо соглашения между работником и работодателем в своей муниципальной образовательной организации.

2.2.8. В случае истечения действия квалификационной категории после своевременной подачи педагогическим работником аттестационных материалов и принятия республиканской аттестационной комиссией положительного решения об установлении

квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся у педагогического работника квалификационной категории до издания приказа об установлении квалификационной категории.

2.2.9. Условия оплаты труда, предусмотренные в пунктах 2.2.4 – 2.2.8 распространяются с 01.01.2018 года по 31.12.2023 года.

2.2.10. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена и основного государственного экзамена, освобожденным от основной работы на период подготовки и проведения, гарантируется сохранение среднего заработка по основному месту работы.

2.2.11. В МОУ «СОШ №3» устанавливается для сторожей годовой суммированный учет рабочего времени.

- Продолжительность учетного периода в учреждении для сторожей, по которым применяется суммированный учет, устанавливается равная году. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни и время отдыха.

- Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода. График составляется таким образом, чтобы в целом за учетный период (календарный год) количество рабочих часов было равно или максимально приближено к норме. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных ТК РФ.

- Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, в том числе по графику работы сторожей, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Если работник отработал месяц не полностью, то заработную плату следует рассчитать исходя из оклада пропорционально отработанному времени.

- Работа в нерабочие праздничные дни выходит за рамки норм труда и за рамки нормы рабочего времени, то оплата такой работы должна начисляться после доведения размера месячной заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

- Если по итогам учетного периода работник отработает меньше часов, чем установленная законодательством за этот период норма, то будет иметь место недоработка по вине работодателя, поскольку он не обеспечил работника работой.

- Если по итогам учетного периода работник отработает больше часов, чем установленная законодательством за этот период норма, то будет иметь место сверхурочная работа, которая оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Вместо повышенной оплаты по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно на основании ведения табеля учета рабочего времени.

- Суммированный учет осуществляется на основании данных табеля учета рабочего времени и ведется ежемесячно.

- Заместитель директора по административно-хозяйственной ведет точный учет времени, фактически отработанного каждым работником

2.2.12. Расчет среднего заработка работников независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным

месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

2.2.13. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок.

Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать расчетные листки. При выплате заработной платы за первую половину месяца, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается.

Форма расчетного листка утверждается Учетной политикой учреждения.

Подготовку расчетных листков и их распечатку осуществляет начальник отдела учета заработной платы МБУ «ЦФБС УО». Выдачу расчетных листов осуществляет директор МЛУ «СОШ №3» или лицо исполняющее обязанности директора. Первый экземпляр расчетного листка получает работник, второй хранится в бухгалтерии.

Работники, которые будут являться ответственными за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей.

Получение расчетного листка у ответственных лиц осуществляется работником под личную роспись в журнале выдачи расчетных листков. В случае неполучения в установленный срок Работником расчетного листка по уважительной причине, расчетный листок выдается при следующем истребовании его Работником.

После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников организации учитывается численность учащихся учреждения, определяемая в соответствии с объемными показателями учреждения;

2.3.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей в соответствии с квалификационным уровнем должности.

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

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

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

2.4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников МОУ «СОШ №3» включает учебную (преподавательскую) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утвержденным уполномоченным Правительством Российской Федерации.

2.4.3. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов

устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 563 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре».

2.5. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников 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 МОУ «СОШ № 3» 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.

2.5.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

2.5.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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.

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

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

2.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации 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.

2.6.2. 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.

2.6.3. 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).

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

2.7 Другие вопросы оплаты труда

2.7.1. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя организации.

Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором с руководителем организации, заключаемым Управлением образования, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении № 2 настоящего постановления.

2.7.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются на основании приложения № 3 настоящего Положения.

2.7.1.3. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются приказом организации, определенных в приложении № 1 настоящего Положения, с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении № 2 настоящего Положения.

2.7.1.4. Руководителю, заместителям руководителя организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя 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, заместителей руководителя 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
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

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

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

- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя организации при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

2.7.1.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя.

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

2.7.1.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказами начальника управления образования в соответствии с утвержденным им положением, определяющими выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 2.7.1.4, 2.7.1.4.1. настоящего Порядка.

2.7.1.8. Управление образования осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя 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.

2.7.1.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктами 2.7.1.4, 2.7.1.4.1. настоящего Приложения.

2.7.1.10. Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя 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 2.7.1.4, 2.7.1.4.1. настоящего Порядка.

2.7.2. Условия доплаты до минимального размера оплаты труда работникам организации.

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

2.7.2.2. Минимальная заработная плата работников школы не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.7.2.3. Доплата до минимального размера оплаты труда производится из фонда заработной платы организации на основании приказа директора МОУ «СОШ №3» в процентном отношении к основному окладу или в абсолютном значении.

2.8. Сроки расчета при увольнении

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.

III. Заключительные положения.

3.1. Настоящее Положение принято на Общем собрании работников школы.

3.2. Внесение изменений и дополнений может производиться на основании и в соответствии с изменением действующего законодательства по инициативе администрации или на Общем собрании работников школы простым большинством голосов.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
(ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИИ.**

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся
		(301 и более)
1	2	3
1.	Директор	21 707
2.	Заместитель директора	18 449
3.	Заведующий библиотекой	11 795

**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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый	9 595
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	9 810
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, методист, педагог-психолог	10 030
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, тьютор, учитель,	10 250

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
учитель-логопед (логопед)	

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

3. Общеотраслевые должности специалистов и служащих

Должностные оклады работников организации, 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 N 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:	
Секретарь -машинистка; Секретарь; делопроизводитель	7 865
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень:	
Лаборант, техник	8 100
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень:	
Документовед	9 180
Инженер-электроник	9 180
Специалист по кадрам	9 180

Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

Приказ Минтруда России от 12.04.2017 N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья":

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
3	A/01.03; A/02.03; A/03.03;	8 840

4. Общеотраслевые профессии рабочих:

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	Должностной оклад, рублей (с 01.01.2022)
1	7 715
2	7 865
3	8 020
4	8 175
5	8 330
6	8 485
7	8 680
8	8 870
9	9 180
10	9 485

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику.

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 профессии	Оклад, рублей
1	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:	
1 квалификационный разряд	7 715
2 квалификационный разряд	7 865
3 квалификационный разряд	8 020
Гардеробщик, дворник	7 715

Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	7 715
---	-------

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

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	С 01.01.2019 г. Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40
2.	Руководителю и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	Руководителю и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).
3. Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.
(п. 3 введен Постановлением администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.08.2018 N 8/2114)

Выплаты компенсационного характера работникам организации.

1. 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 руководителя либо лицом, его заменяющим, руководителю организации - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

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

3. Выплаты компенсационного характера работникам школы начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

4. В организации могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

- 1) доплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам организации;
- 4) компенсация 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.

5. Работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации в размере не менее 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (пп. 2.6.5.1. в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.08.2018 N 8/2114)

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

5.3. Доплаты работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника.

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

№	Наименование работ	Размер доплат, в
---	--------------------	------------------

п/п		процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 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 по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, физике, химии по остальным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки, а также не зависит от количества детей в классе)	до 15 до 10 до 5
4.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы, за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, картодромами, автодромами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10
6.	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
7.	Руководителям структурных подразделений и	до 20

<p>педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)</p>	
---	--

6.1.1. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы пункта 6 приложения № 3 настоящего Положения, педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

(п.6.1.1 в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 21.12.2021 N 12/4194; с 01.09.2021)

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.

6.1.2. 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.

(п.6.1.2 в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 21.12.2021 N 12/4194; с 01.09.2021)

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».

(п.п.6.1.1, 6.1.2 внесены Постановлением АМО ГО «Сыктывкар» от 17.09.2020г. № 9/2165)

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

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

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

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

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

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 (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

8.1. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях 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.

(абзац введен Постановлением администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.01.2019 N 1/112)

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

(абзац введен Постановлением администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.01.2019 N 1/112)

8.2. 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 8.3 и 8.4 настоящего приложения.

8.3. 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 8.4. настоящего приложения.

8.4. 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 Организацию в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

8.5. 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.

(п. 8.5. (4.4) в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 30.11.2020 N 11/2896)

8.6. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 8.2, 8.3, 8.4., 8.5. настоящего приложения, продолжается со дня

прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 30 летнего возраста.

9. Педагогическим работникам, участвующим в проведении 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

9.1. 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 № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим Работникам, участвующим в проведении 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».

9.2. Установить компенсацию педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования 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.

9.3. Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в которой педагогические работники МОУ «СОШ №3» непосредственно участвовали производится на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

9.4. Педагогическим работникам МОУ «СОШ №3», участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, сохраняется средний заработок по основному месту работы.

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.

Выплаты стимулирующего характера работникам организации

1. Работникам организации могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (в соответствии с п.п. 10, 10.1 настоящего Приложения);
- надбавки за качество выполняемых работ (в соответствии с п. 11 настоящего Приложения);
- надбавки за выслугу лет (в соответствии с п. 12 настоящего Приложения);
- премиальные выплаты по итогам работы (в соответствии с п. 13 настоящего Приложения);

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);
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- 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 общеобразовательной организации.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам организации производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда организации.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ заместителям директора и остальным работникам муниципальной образовательной организации устанавливаются в процентном выражении от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом размера его повышения, районного коэффициента и северной надбавки приказом руководителя организации.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации устанавливаются приказами начальника управления образования администрации муниципального образования городского округа "Сыктывкар", осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью образовательной организации, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации в соответствии с утвержденным им Положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности.

Показатели эффективности деятельности организации и ее руководителя, в

соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определяются управлением образования администрации муниципального образования городского округа "Сыктывкар", осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью образовательной организации.

6. 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.

7. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

8. Надбавки работникам организации начисляются с учетом фактически отработанного времени, а премиальные выплаты по итогам работы за год, полугодие, четверть, квартал, месяц могут и без учета отработанного времени, и при наличии экономии фонда оплаты труда организации.

9. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливаются в следующих размерах:

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

10. Основания для установления работникам организации надбавок за интенсивность и высокие результаты<*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
2.	Директорам, педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10

3.	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
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
5.	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
6.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
7.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, 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
8.	Руководителям, педагогическим работникам образовательных организаций за создание условий для развития вариативных форм образования и их реализацию	до 10
9	Работникам за исполнение обязанностей руководителя Организации.	до 50

(П.9 таблицы в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 21.12.2021 N 12/4194; с 01.11.2021)

Примечания:

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

10.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; **(по другим основаниям)** работникам могут быть установлены в следующем порядке (в соответствии с п.п. 9 таблицы п. 10 настоящего Приложения):

№ п/п	Основание	Размер надбавки в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	за интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся во внеурочное время по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);	0-50
2.	за интенсивность работы, связанной с деятельностью экспертных комиссий, разработкой и проверкой олимпиадных, конкурсных материалов на муниципальном и республиканском уровне;	0-30
3.	за интенсивность работы, связанной с подготовкой и проведением мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках;	0-50
4.	за интенсивность работы, связанной с подготовкой детей к социальным проектам, открытым мероприятиям, дням открытых дверей для родителей, к конкурсам за рамками учебного процесса, школьных праздников с привлечением учителей и родителей;	0-40
5.	за интенсивность работы, связанной с проведением практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях;	0-30
6.	за интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных дел;	0-90
7.	за интенсивность работы, связанной с подготовкой и сдачей аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации;	0-70
8.	за интенсивность работы, связанной с участием в экспериментальной деятельности на муниципальном, республиканском и всероссийском уровнях; освоением и использованием новых программ в работе;	0-70
9.	за интенсивность работы, связанной с развитием социального партнерства, обеспечением общественно-государственного характера управления, выявлением общественного мнения по наиболее важным вопросам жизни школы, в подготовке дней открытых дверей, публичных отчетов, открытых информационных докладов, организацией работы с меценатами и спонсорами, публикациями в газетах;	0-50
10.	за интенсивность работы, связанной в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами;	0-40
11.	за интенсивность работы, связанной с оформлением документов для пенсионного фонда, службы занятости, налоговой инспекции, военкомата, учреждений здравоохранения, оформления страховых свидетельств;	0-60
12.	за интенсивность работы, связанной с ведением персонифицированного учета;	0-50
13.	за интенсивность работы, связанной с ведением школьного сайта	0-60
14.	за интенсивность работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;	0-80

15.	за интенсивность работы, связанной с участием в проведении ремонтных работ в организации и работ, связанных с ликвидацией аварий;	0-100
16.	за интенсивность работы, связанной с подготовкой учреждения к новому учебному году и работе в зимних условиях;	0-100
17.	за интенсивность работы, связанной с обеспечением эстетических условий, оформлением школы, состоянием территории, увеличением объема работ по улучшению интерьера школьных помещений, проведением генеральных уборок школы;	0-70
18.	за интенсивность работы по обеспечению сохранности школьного имущества, имущества учащихся и соблюдения порядка в школе;	0-50
19.	за интенсивность работы, связанной с организацией питания	0-50
20.	за интенсивность работы, связанной с руководством городским оздоровительным лагерем, летним трудовым отрядом;	0-70
21.	за интенсивность работы, связанной с озеленением территории школы и пришкольного участка;	0-40
22.	за интенсивность работы, связанную с организацией и проведением мониторинга по всем направлениям деятельности	0-50
23.	за интенсивность работы, связанной с выполнением обязанностей общественного инспектора по охране прав несовершеннолетних.	0-70

11. Надбавки за качество выполняемых работ

11.1. Работникам организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы). Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам (учителям), имеющим неполную учебную нагрузку (ниже 18 часов в неделю) и работникам, занимающим должности ниже ставки, устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки и объему выполняемой работы.

11.2. Основания для установления работникам организации надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации)	до 5
4.	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	5*

	(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
5.	<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> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5**
7	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня <p>(п. 7 введен Постановлением администрации МО</p>	<p>50% (***)</p> <p>70% (***)</p> <p>100% (***)</p>

	городского округа "Сыктывкар" от 14.05.2021 N 5/1332, с 01.11.2021)	
8	Работникам за прохождение независимой оценки квалификации <****> (п. 8 введен Постановлением администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 21.12.2021 N 12/4194)	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 7 таблицы пункта 11.2 Положения, на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

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.

(примечание в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 14.05.2021 N 5/1332)

<*****> 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»

(<*****> введен Постановлением администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 21.12.2021 N 12/4194, с 01.11.2021)

11.3. 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.

11.4. Учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, 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.

11.5. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям Организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

11.6. Единовременные выплаты, указанные в п.п. 11.4 и 11.5 настоящего приложения, 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.

11.7. Надбавки за результативность работы

Надбавки за результативность и качество выполненной работы по категориям персонала устанавливаются на основании критериев и показателей оценки эффективности деятельности в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

12. Надбавки за выслугу лет

12.1. 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

12.1.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в организациях на условиях

совместительства, а также почасовой оплаты труда.

12.1.2. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 8 приложения № 3 настоящего Положения.

12.2. 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 и муниципальной службе;
(п.п.3 ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 21.12.2021 N 12/4194; с 01.11.2021);

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.

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

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

12.5. 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.

(п. 12.5 (8.4) в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 30.11.2020 N 11/2896)

13. Премияльные выплаты по итогам работы

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

13.1 Премияльные выплаты работникам по результатам труда могут устанавливаться к должностным окладам в следующих размерах:

	Критерии установления премиальных выплат	размер выплат в %
	Педагогическим, административным работникам, библиотекарям, секретарю – машинистке, МОП:	
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	от 0 до 100%
2	Знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, нормативно - правовой базы в области образования	от 0 до 50%
3	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, на высоком уровне	от 0 до 100%
4	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	от 0 до 50%
5	Отсутствие, снижение количества правонарушений, совершенных учащимися	от 0 до 50%
6	Снижение количества обучающихся, состоящих на профилактических учетах, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	от 0 до 50%
7	Снижение (отсутствие) пропусков уроков учащимися без уважительной причины	от 0 до 30%
8	Наличие и качество реализации плана воспитательной работы или программы воспитательной работы в классе по итогам триместров, года	от 0 до 70%
9	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, качество проведения внеклассных мероприятий	от 0 до 100%
10	Положительная динамика и результативность участия обучающихся в культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально - значимой и общественной деятельности	от 0 до 50%
11	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (качество проведения и количество участников)	от 0 до 50%
12	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	от 0 до 70%
13	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами	от 0 до 50%
14	За проявление творческой активности во внеурочной, воспитательной деятельности	от 0 до 30%
15	За организацию качественного дежурства по школе	от 0 до 20%
16	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	от 0 до 100%
17	За организацию работы на пришкольном участке в летний период	от 0 до 50%
18	За степень участия в подготовке школы к новому учебному году, подготовка кабинетов, документации, участие в проведении ремонтных работ	от 0 до 150%

19	Образцовое содержание кабинета	от 0 до 40%
20	Высокий уровень организации работы и контроля МОП	от 0 до 100%
21	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно – инспектирующих органов, административных проверок по всем направлениям деятельности	от 0 до 100%
22	Оперативность выполнения устранения замечаний и нарушений контрольно – надзорных органов	от 0 до 100%
23	Качественное содержание материальной базы школы и прилегающей к ней территории, обеспечение сохранности помещений и оборудования школы	от 0 до 100%
24	Инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда	от 0 до 100%
25	За организацию работы с родителями, привлечение родителей к участию в реализации ПРШ, годового плана работы школы, к участию в органах общественного управления	от 0 до 150%
26	За активное участие по введению и реализации ФГОС нового поколения	от 0 до 50%
27	За реализацию программ внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	от 0 до 50%
28	За большую результативную работу по обучению, воспитанию детей и личный вклад в развитие образования	от 0 до 100%
29	За результативность и качество работы по итогам работы за триместр, полугодие, год	от 0 до 100%
30	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	от 0 до 50%
31	За организацию горячего питания учащихся	от 0 до 30%
32	За организацию внеклассной работы по физической культуре	от 0 до 60%

13.2. Работники образовательного учреждения могут премироваться в процентном отношении к должностному окладу (оклад, ставка заработной платы) при наличии фонда оплаты труда по следующим показателям:

Наименование должности	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1. Зам. директора по УР, зам. директора по ВР	1.1. за активное участие и результативность в опытно-экспериментальной работе, инновационной деятельности	до 40% включительно
	1.2. за качественную подготовку школы к новому учебному году.	до 100% включительно
	1.3. за активное участие в мероприятиях (за разработку и проведение открытых уроков, творческих семинаров, за подготовку и выступление на конференциях, семинарах по актуальным проблемам воспитания и обучения) города и республики	до 50% включительно
	1.4. за обобщение, распространение передового педагогического опыта, за представление инновационной работы на городском и республиканском уровне	до 50% включительно
	1.5. за разработку и внедрение новых учебных программ,	до 50% включительно

Наименование должности	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	авторских программ, программ элективных курсов, программ воспитательной системы классов, целевых программ; внедрение новых педагогических технологий	
	1.6. за результативную работу с органами детского самоуправления	до 40% включительно
	1.7. за результативность профилактической работы по снижению безнадзорности, отсева, преступности и правонарушений	до 40% включительно
	1.8. за качественную организацию летней оздоровительной кампании	до 50% включительно
	1.9. за исполнение обязанностей директора на период его отсутствия (отпуск, больничный, курсы, командировки и т.д.)	до 100% включительно
	1.10. за образцовое качество выполняемых работ	до 100% включительно
	1.11. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	до 100% включительно
	1.12. по итогам подготовки школы к новому учебному году	до 100% включительно
	1.13. по итогам четверти, учебного года	до 100% включительно
	1.14. по итогам календарного года	до 100% включительно
	1.15. за качественную организацию и проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	до 100% включительно
2. Зам. директора по АХР	2.1. за сохранность материально-технической базы	до 60% включительно
	2.2. за отсутствие штрафных санкций	до 40% включительно
	2.3. за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	до 100% включительно
	2.4. за проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении должностных обязанностей	до 100% включительно
	2.5. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (устранение аварий)	до 100% включительно
	2.6. за оперативность выполнения поручений руководителя	до 100% включительно
	2.7. за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и жалоб, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	до 100% включительно
	2.8. за большой объем работы в период ремонтных работ	до 100% включительно
	2.9. за исполнение обязанностей директора на период его отсутствия (отпуск, больничный, курсы, командировки и т.д.)	до 100% включительно
	2.10. за образцовое качество выполняемых работ	до 100% включительно
	2.11. по итогам подготовки школы к новому учебному	до 100% включительно

Наименование должности	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	году	
	2.12. по итогам календарного года	до 100% включительно
3. Педагогические работники, социальный педагог, педагог-психолог	3.1. за подготовку призеров городских и республиканских, региональных и всероссийских олимпиад, соревнований и конкурсов.	до 35% включительно
	3.2. за активное участие и результативность в опытно-экспериментальной работе, инновационной деятельности.	до 35% включительно
	3.3. за активное участие в мероприятиях (за разработку и проведение открытых уроков, творческих семинаров, за подготовку и выступление на конференциях, семинарах по актуальным проблемам воспитания и обучения) города и республики.	до 35% включительно
	3.4. за разработку и внедрение новых учебных программ, авторских программ, программ элективных курсов, программ воспитательной системы классов, целевых программ; внедрение новых педагогических технологий	до 35% включительно
	3.5. за результативную работу с органами детского самоуправления	до 35% включительно
	3.6. педагогическим работникам, победившим в муниципальных, республиканских, региональных, всероссийских профессиональных конкурсах, конкурсах педагогического мастерства, конкурсах проектов, целевых и комплексных программ.	до 35% включительно
	3.7. за снижение количества учащихся, состоящих на различных учетах (внутришкольный учет, учеты в ОПДН)	до 20% включительно
	3.8. за качественную организацию летней оздоровительной кампании	до 50% включительно
	3.9. за образцовое качество выполняемых работ	до 100% включительно
	3.10. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	до 100% включительно
	3.11. по итогам подготовки школы к новому учебному году	до 100% включительно
	3.12. по итогам четверти, учебного года	до 100% включительно
	3.13. по итогам календарного года	до 100% включительно
	3.14. за учет и контроль питания учащихся школы	до 30% включительно
	3.15. за качественную организацию и проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	до 100% включительно
	3.16. Доплата за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника	до 15%
4. Делопроизводитель, лаборант,	4.1. за образцовое ведение документации (ведение личных дел работников, личных карточек, ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	до 60% включительно

Наименование должности	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
секретарь, техник	лица, журналов и книг учета)	
	4.2. за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	до 100% включительно
	4.3. за проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении должностных обязанностей	до 100% включительно
	4.4. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	до 100% включительно
	4.5. за своевременную разработку номенклатур дел, правильность формирования, оформление и шифровка дел, обеспечение их сохранности и сдача в архив	до 65% включительно
	4.6. за оперативность выполнения поручений руководителя	до 100% включительно
	4.7. за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и жалоб, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	до 100% включительно
	4.8. за образцовое качество выполняемых работ	до 100% включительно
	4.9. по итогам подготовки школы к новому учебному году	до 100% включительно
	4.10. по итогам календарного года	до 100% включительно
	4.11. за образцовую подготовку и сдачу отчетов в мониторинговых системах	до 100% включительно
	4.13. за качественное и своевременное формирование и ведение республиканской информационной системы обеспечения проведения ГИА-9 и ГИА-11	до 100% включительно
5. Технический персонал (сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик)	5.1. за образцовое качество выполняемых работ	до 100% включительно
	5.2. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (устранение аварий)	до 100% включительно
	5.3. за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и жалоб, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	до 100% включительно
	5.4. за большой объем работы в период ремонтных работ	до 100% включительно
	5.5. по итогам подготовки школы к новому учебному году	до 100% включительно
	5.6. по итогам календарного года	до 100% включительно
	5.7. за качественное проведение уборки территории школы, активное участие в озеленении территории школы	до 100% включительно

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

13.3. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам МОУ «СОШ № 3», на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в МОУ «СОШ № 3» создается постоянно действующая комиссия по

подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе директора школы, заместителей директора, члена профсоюзной организации. Комиссия определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам (с учетом фонда оплаты труда).

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

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

13.6. 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 и остальным работникам организации устанавливаются приказом руководителя организации.

13.7. 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;

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 работе в зимних условиях;

5) календарный год с учётом достигнутых результатов деятельности Организации.

(п.п.4, 5 внесены Постановлением администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 21.12.2021 N 12/4194, с 01.11.2021)

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

13.7.1. В целях исключения личной заинтересованности и предотвращения конфликта интересов лицу, исполняющего 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 характеру лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации, осуществляется на основании соответствующего ходатайства на имя начальника Управления.

(в ред. Постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 21.12.2021 N 12/4194, с 01.11.2021)

13.9. Снижение выплат стимулирующего характера

13.9.1. Размер выплат отменяется или уменьшается при:

- окончания срока действия надбавки;
- ухудшения качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушений трудовой дисциплины;

- получения работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника организации.

13.9.2. Изменение или отмена выплат оформляется приказом по организации.

Критерии оценки эффективности деятельности

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

№ 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	2
2	Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг со стороны родителей (законных представителей), обучающихся	Отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов	2
3	Качество и общедоступность общего образования	Положительная динамика результатов государственной итоговой аттестации. Стабильность и рост качества обучения. Стабильность и рост участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней. Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	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 Повышение квалификации педагогических кадров Качественная организация текущего ремонта.	3 2 2 2 2 2 2
5	Нормативно-правовое, документационное и учебно-программное обеспечение образовательного процесса	Наличие соответствующих законодательству локальных нормативных актов Наличие качественного учебно-программного обеспечения	2 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	2
		Разработка и внедрение авторских программ	2
		Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	2
		Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	2
		Обобщение опыта работы учреждений:	
		муниципальный уровень	5
		региональный уровень	10
федеральный уровень	15		
		Организация работы по распространению инновационного опыта	3
		Организация работы по реализации введения ФГОС	5
8	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1
		Положительная динамика, выявленная в ходе мониторинга по курируемым направлениям деятельности	5
		Создание комфортных психологических условий обучения в школе.	2
		Эффективная работа в рамках программы по здоровьесбережению для учащихся.	3
		продуктивность реализации ПРШ «РОСТ: Развитие, образование. Творчество»	3
		Степень участия в работе по повышению имиджа школы	3
		Привлечение к участию в работе с обучающимися и их родителями представителей общественных организаций	3
9	Качество методического руководства педагогическим коллективом.	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных, интерактивных средств в учебном процессе).	2
		Оказание методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	2
10	Социальное партнерство	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	3
11	Организация работы по вопросам ГО и ЧС	-своевременная подготовка документации	1
		-качественное ведение документации	1

		- своевременное проведение инструктажей, учебы, тренировок -обеспечение антитеррористической безопасности	1 2
12	Организация дополнительных платных образовательных программ	- качество программ по предоставлению платных образовательных услуг по курируемым предметам -качество контроля за проведение занятий по предоставлению платных образовательных программ - наличие мониторинга -отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов	1 1 1 1
13	Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	-успешная работа органов самоуправления школьного и классного уровней; -результативность работы с обучающимися, находящимися на профилактических учетах; -организация профориентационной работы - организация внеурочной деятельности в связи с переходом на ФГОС нового поколения в начальной школе -результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителями директора направлениями (количество и качество проведенных мероприятий) - качество выполнения плана воспитательной работы	1 1 1 1 1 1
14	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	- выполнение плана должностного (внутришкольного) контроля; -своевременный оперативный контроль выполнения правил внутреннего трудового распорядка; -выполнение локальных нормативных актов школы; -наличие системы мониторинга результативности образовательного процесса	2 1 1 2

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

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя директора	Размер надбавки за результативность и качество работы
145-100	120%
99-80	100-110%
79-60	90-80%
69-50	70-50%
49-30	40-30%
29-10	20-10%

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

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Итоговый балл (оценка)
-------	-----------------------	---------------------	-------------------	------------------------

1.Результативность деятельности учителя

1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
1.3.	Положительная высокая динамика успеваемости учащихся	0-3	Увеличение доли учащихся, закончивших учебный период с положительными оценками: Рост от 5 % и выше - 3 балла; Рост от 3% и выше-2 балла Результаты стабильные – 1 балла
1.5.	Участие и результаты участия учащихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	0-4	федеральный уровень – 4 балл, республиканский уровень – 3 балл, муниципальный уровень – 2 балл, уровень учреждения – 1 балл.
1.6.	Организация внеклассной работы по предмету	0-1	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	0-1	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев– 1 балл, наличие указанных случаев - ноль баллов
1.8.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0 до 10	муниципальный уровень: участие – 1 балл призер- 2 балла победитель- 3 балла республиканский уровень участие- 4 балла призер- 7 баллов победитель -9 баллов всероссийский уровень участие- 5баллов призер-8 баллов победитель- 10 баллов школьный уровень участие- 0,5 баллов призер- 1 балл победитель- 1,5 балл
1.9.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	0-4	федеральный уровень – 4 балла, республиканский уровень – 3 балла, муниципальный уровень – 2 балл, уровень учреждения – 1 балла. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта

1.10	Удовлетворенность родителей (законных представителей), учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг	0-1	Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 1 балл, обоснованные жалобы – «-1» балл	
2.	Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность)			
2.1.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	
2.2.	Использование новых педагогических технологий	0-1 балл	Применение традиционных технологий -0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения -1 балл	
2.3.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня образовательного процесса (разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	0 до 2 баллов	Внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-совет, СМИ и т.д.) – 2 балла Наличие портфолио педагога-1 балл	
2.4.	Организация самоуправления в школьном и классном коллективах	0-2 балл	Систематически действующий орган классного самоуправления-2 балла; Вовлечение в школьный орган самоуправления- 1 балл Отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления – 0 баллов;	
2.5.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0-2	Положительная динамика – 2 балла, отрицательная – 0 баллов	
2.6.	Профилактика правонарушений	0 до 1 балла	Отсутствие правонарушений- 1 балл; постановка на учет в ТК КпДН - 0 баллов	
2.7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	0-5	Проведены массовые мероприятия с участием родителей в рамках класса- 3 балла Проведены массовые мероприятия с участием родителей в рамках школы- 4 балла Участие в массовых мероприятиях на	

			муниципальном уровне -5 баллов Качество проведения родительских собраний – 2 балла Организация работы классного родительского комитета- 1 балл	
2.9	Активное участие педагога в методической и экспертной работе	0-2 балла	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта: экспертом /рецензентом материалов коллег в ОУ-1 балл экспертом /рецензентом материалов на муниципальном уровне- 2 балла наставничество молодых педагогов- 1 балл	
2.14	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты учащихся, социальные проекты)	0-N	1 балл за каждый проект	
4.	Сохранение здоровья учащихся			
4.1.	Работа с учащимися по предупреждению преступлений, правонарушений, табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	0-1	Ведется без системы - 0 баллов; Ведется систематически - 1 балл	
4.2.	Охват учащихся горячим питанием	0-2	Показатель более 80% - 2 балла показатель более 50% - 1 балл	
4.3.	Участие педагога в организации отдыха детей	0-3	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовых объединениях (в отряде мэра, ЮИД и др.) 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 балла	
4.5.	Участие в массовых спортивных мероприятиях	0-3	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла На всероссийском уровне – 3 балла	

4.6.	Внедрение здоровьесберегающих технологий	0-1	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
5.	ИКТ- деятельность			
5.2.	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	0-2	Призовые места в школьном конкурсе – 0,5 балла; в муниципальном – 1 балл; в республиканском - 2 балла	
5.3.	Участие в обновлении школьного сайта	0-1	Систематическое участие - 1 балл	
5.4.	Создание личного сайта	0-1	Создание личного сайта - 1 балл	
6.	Реализация национально-регионального компонента			
6.1.	Участие в конкурсах по популяризации коми языка и литературы	0-1	За каждое призовое место на муниципальном этапе – 0,5 балла; на республиканском - 1 балл	
6.2.	Популяризация педагогического опыта по изучению коми языка и литературы в СМИ	0-2	Публикация статей в изданиях управления образования – 0,5 балла муниципальных – 1 балл, в республиканских - 2 балла	
7.	Участие в общественной социально-значимой деятельности			
7.1.	Социальное партнерство с другими учреждениями	0-1	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами (сотрудничество с 2 и выше учреждениями) - 1 балл	
7.3.	Участие в подготовке к новому учебному году	1	Организация ремонта класса – 1 балл; участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл	
7.4.	Участие в благоустройстве и озеленение территории	0-2	Оформление клумбы, посадка деревьев – 1 балл ремонт спортивного оборудования на школьном стадионе – 1 балл	

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

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
90 баллов и более	90 - 100 %
70-89 баллов	70-80 %
50-69 баллов	60-50%
30-49 баллов	40-30%
10-29 баллов	20-10 %

3. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда (МОП)

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя	весовой коэффициент (баллы)
1	Создание условий для осуществления образовательного процесса работы школы	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной систем, электрооборудования	2
2		Качественное техническое обслуживание здания, оборудования	2
3		Сохранность материалов, инструментов, моющих средств, спецодежды, уборочного инвентаря	2
4	Исполнительская дисциплина, качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний за нарушение правил техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности, за санитарное состояние закрепленных помещений, санитарно –техническое состояние территории	2
5		Качественная уборка территории учреждения	1
6		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
7		Отсутствие замечаний на нарушения трудовой дисциплины	1
8		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения;	2
9		Проведение генеральных уборок	1
		Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	3
10		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	2

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

Максимальное количество баллов- 20

20 и более баллов- 90-100%

15-20 баллов- 70-80%

10-15 баллов- 60-50%

5-10 баллов- 40-20%

0-5 баллов-0-10%

4. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда секретаря - машинистки

№	Наименование	Расчет показателя	Весовой
---	--------------	-------------------	---------

п/п	критерия		коэффициент
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	Качественное ведение документации	2
		Ведение архива	2
		Ведение кадрового делопроизводства	5
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	3
		Высокая исполнительская дисциплина	3
2	Взаимодействие с другими учреждениями	За работу с документацией, предоставляемой в военный комиссариат, пенсионный фонд, службой занятости, учреждений здравоохранения, оформление страховых свидетельств, воинский учет, бронирование и оповещение военнообязанных	5
3	Учет рабочего времени	Ведение учета больничных листов сотрудников	2
		ведение табеля учета рабочего времени	5
4		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	3

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

Максимальное количество баллов -30

30 и более баллов- 90-100%

20-30 баллов- 70-80%

15-20 баллов- 50-60%

10 -15 баллов- 20-40%

0-10 баллов-0-10%

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

Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой коэффициент
Качественное исполнение должностных обязанностей, участие в реализации ПРШ	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	2
	Оформление тематических выставок	1
	Освоение и применение в работе презентаций	2
	Проектная деятельность библиотеки	3
	Организация комфортной библиотечной среды	3
	Совместная работа с педагогами по различным направлениям деятельности	5
	Участие в профессиональных конкурсах, написание статей, проведение семинаров на базе библиотеки, создание портфолио библиотекаря	5
	Формирование информационной культуры обучающихся и педагогов (библиотечные уроки,	5

	интегрированные уроки, практикумы по поиску информации)	
	Освоение библиотекарем активных форм массовой работы: викторин, литературных игр, дискуссий	2
	Использование ИКТ технологий	2
	- за реализацию программ внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	5

Максимальное количество баллов -35

25-35 баллов - 90-100%

20-25 баллов- 70-80%

15-20 баллов- 50-60%

10 -15 баллов- 20-40%

0-10 баллов-0-10%

6. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда педагога дополнительного образования:

Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой коэффициент
Освоение дополнительных образовательных программ	Процент учащихся, прошедших полный курс обучения по дополнительным образовательным программам	5
Сохранность контингента	Процент воспитанников, участвующих в обучении по дополнительным образовательным программам на конец учебного года	3
Творческая деятельность учащихся	Количество и результативность участия в смотрах, конкурсах, фестивалях, научно – практических конференциях и т.д.:	
	✓ школьного уровня	2
	✓ муниципального уровня	3
	✓ регионального уровня	4
	✓ федерального уровня	5
Воспитательная деятельность по направлению работы	Соблюдение и защита прав и свобод учащихся в группе. Отсутствие или отрицательная динамика правонарушений учащихся, занимающихся в группе. Положительная динамика результативности участия обучающихся в культурных, спортивных, технических конкурсах, соревнованиях, мероприятиях социально – значимой и общественной деятельности относительно общего числа учащихся в группе	5
Инновационная, опытно – экспериментальная деятельность	- освоение и введение современных образовательных технологий	3
	- количество и уровень публикаций в научно –	3

	<p>практических изданиях, сборниках</p> <p>- наличие разработанных программ. Наличие рекомендаций по распространению накопленного передового опыта</p> <p>- реализация программ внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС</p>	<p>3</p> <p>3</p>
Организация массовых мероприятий разного уровня	Организация деятельности по проведению массовых мероприятий по различным направлениям разного уровня	5
Разработка методических пособий, рекомендаций по различным направлениям деятельности	Уровень содержания и качество представления современных образовательных технологий	3
Разработка авторских дополнительных образовательных программ	Уровень содержания и использование современных образовательных технологий. Соответствие требованиям, предъявляемым к авторским дополнительным образовательным программам	5
Разработка модифицированных дополнительных образовательных программ	Уровень содержания и использование современных образовательных технологий. Соответствие требованиям, предъявляемым к модифицированным дополнительным образовательным программам	5
Охрана труда и техника безопасности	<p>- отсутствие нарушений техники безопасности</p> <p>- отсутствие случаев травматизма во время занятий</p> <p>- отсутствие предписаний органов контроля и надзора</p>	3
Социальное партнерство	<p>Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности</p> <p>- участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами</p>	5

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

Максимальное количество баллов- 65

45-65 баллов- 90-100%

20-45% баллов- 70-80%

10-20 баллов- 50-60%

5-10 баллов- 20-40%

0-6 баллов-0-10%

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

Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой коэффициент
-----------------------	-------------------	---------------------

	- результативность коррекционно – развивающей работы с учащимися	5
	- за обобщение опыта работы с детьми, состоящими на различных профилактических учетах	3
	- своевременно и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	5
	- за количество обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в развитии и поведении	3
	-количество обследованных учащихся	5
	-количество обращений учащихся за консультацией по вопросам решения своих проблем	3
	-количество обращений педагогов за консультацией по вопросам развития, поведения учащихся	3
	- разработка и использование в работе развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности учащегося	5
	-за организацию работы по индивидуальным траекториям с учащимися, состоящими на профилактических учетах	5
	-за организацию работы с семьями «группы риска», СОП	5
	- за организацию работы с учащимися, состоящими на опеке граждан	5
	- за реализацию программ внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	5
Социальное партнерство	- за взаимодействие с субъектами по профилактике преступлений, правонарушений	3
	- за участие в межведомственных рейдах во внеурочное время	3

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

Максимальное количество баллов- 58

40-58 балла - 90-100%

20-40 баллов- 70-90%

10-20 баллов- 40- 60%

0-10 баллов- 0-30%

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

Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой коэффициент
	- результативность коррекционно – развивающей работы с учащимися	5
	- своевременно и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	5
	- за превышение численности учащихся, охваченных психолого – педагогическим сопровождением	5
	- за психолого – педагогическое сопровождение ГИА	5
	- за организацию профориентационной работы с учащимися выпускных 9,11 классов	5
	- за разработку программ по данному направлению деятельности	5
	- за проведение классных часов, родительских собраний по данному направлению деятельности	5
	-за организацию работы сенсорной комнаты	5

	- за работу с учащимися, состоящими на профилактических учетах	5
	- за подготовку учащихся	5
	- за реализацию программ коррекционно-развивающего направления	5
	- за реализацию программ внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	5
Творческая деятельность учащихся	Количество и результативность участия в смотрах, конкурсах, фестивалях, научно – практических конференциях и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> ✓ школьного уровня ✓ муниципального уровня ✓ регионального уровня ✓ федерального уровня 	2 3 4 5

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

Максимальное количество баллов- 68

50-68 баллов- 90-100%

20-50 баллов- 70-80%

10-20 баллов- 50-60%

5-10 баллов- 20-40%

0-5 баллов-0-10%

9.Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **учителю - логопеду:**

Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой коэффициент
	- результативность коррекционно – развивающей работы с учащимися	5
	- своевременно и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	5
	- за превышение численности учащихся, охваченных групповой и индивидуальной работой	5
	- за работу по индивидуальной траектории с учащимися	5

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

Максимальное количество баллов- 20

20 и более баллов- 90-100%

15-20 баллов- 70-80%

10-15 баллов- 60-50%

5-10 баллов- 20-40%

0-6 баллов-0-10