

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
(МАОУ «СОШ № 7»)
«7 №-а шёр школа» муниципальной асьюралана велёдан учреждение
(«7 №-а ШШ» МАВУ)**

Принято решением
Педагогического совета
« 30 » 08 _____ 20 16 г.
Протокол № 1

Утверждаю:
Директор МАОУ «СОШ № 7»
С.В. Сбоева
« 01 » 09 _____ 20 16 г.



**Положение
об оплате труда работников**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Постановлениями администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений;
 - 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;
 - соглашением по учреждениям образования муниципального образования городского округа «Сыктывкар», заключенного между администрацией МО ГО «Сыктывкар», Управлением образования, Управлением дошкольного образования и Территориальной Сыктывкарской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.
2. Положение определяет:
 - порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 7» (далее Школа) 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 Школы, их повышений;
 - условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Школы;
 - условия выплаты материальной помощи.
3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, МО ГО «Сыктывкар», Положение подлежит изменению.
4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

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

8. Положение распространяется на всех работников Школы.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Школы

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

– фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

– фонд выплат компенсационного характера;

– фонд выплат стимулирующего характера;

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

2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

Едир – ежемесячные доплаты по итогам работы за прошлый год, установленные в соответствии с п.5 постановления главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений.

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{до} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n₁, n₂, n₃ – количество штатных единиц или пед.ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k₁, k₂, k₃ – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = \text{Д1} + \text{Д2} + \text{Д3} + \text{Д4}$, где

Д1 – доплаты работникам муниципальных учреждений образования г.Сыктывкара за работу в ночное время и праздничные дни;

Д2 – доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д3 – доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 – доплаты молодым специалистам учреждения.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$\text{Д3} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{Д1} + \text{Д2}) * \text{Рдо}$, где

Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников.

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + \text{Нвл}$, где

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

Нвл – объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Школы

Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список Школы, утверждаются директором Школы.

Размеры должностных окладов работникам Школы определяются постановлениями главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений.

Повышение должностных окладов работникам Школы производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования г. Сыктывкара, утвержденным в приложении № 2 Постановления главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом последующих изменений.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный

размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

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

Работникам Школы 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%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера, и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

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

1. При определении должностного оклада руководящих работников Школы учитываются группа по оплате труда, к которой отнесена Школа, определяемая в соответствии с объемными показателями;

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

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

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

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

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

2.5. Выплаты компенсационного характера

2.5.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) с учетом размера его повышения.

Выплаты компенсационного характера работникам Школы устанавливаются приказом директора Школы либо лицом, его заменяющим, директору Школы - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года), а также могут быть установлены на определенный период времени. Выплаты компенсационного

характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам Школы начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.5.4. В Школе могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

3) доплаты молодым специалистам.

2.5.5. Доплаты работникам Школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам):

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в %
1	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	не менее 35 (часовой тарифной ставки (должностного оклада))
2	На работах с тяжелыми и вредными условиями труда На работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями (В соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579))	до 12% включительно до 24% включительно (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьей 153 ТК РФ

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

2.5.6. Доплаты работникам Школы за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников начисляются пропорционально отработанному времени, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в %
1	Учителям за классное руководство (доплата устанавливается от должностного оклада в зависимости от количества учащихся в классе) менее 10 учащихся 10-14 учащихся	10% 15%

	15-19 учащихся 20-24 учащихся 25 учащихся и более	20% 25% 35%		
2	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально установленному объему учебной нагрузки и зависит от количества учащихся) менее 15 учащихся 16-24 учащихся 25 учащихся и более	до 15% включительно до 5% до 10% до 15%		
3	Учителям, за проверку письменных работ по: (доплата устанавливается пропорционально установленному объему учебной нагрузки и в соответствии с нижеуказанной сеткой)			
	класс \ предмет	в 5-6 классах	в 7-9 классах	в 10-11 классах
	русскому языку, литературе до 25 учащихся 25 и более учащихся	до 20% до 25%	до 15% до 19%	до 10% до 15%
	математике до 25 учащихся 25 и более учащихся	до 15% до 20%	до 10% до 14%	до 5% до 10%
	иностранному языку до 25 учащихся 25 и более учащихся (при делении на группы)	до 10% до 15% до 8%	до 5% до 9% до 5%	до 5% до 5% до 2,5%
	коми языку, физике, химии до 25 учащихся 25 и более учащихся	до 10% до 15%	до 5% до 9%	до 5% до 5%
	по ИЗО, технологии, МХК, искусству, музыке	до 3%		
	по информатике и ИКТ (при делении на группы)	до 5% до 2,5%		до 4% до 2%
	по остальным предметам до 25 учащихся 25 и более учащихся	до 7% до 10%	до 5% до 6%	до 4% до 4%
	Если класс для преподавания каких-либо предметов поделен на несколько групп, то доплата за проверку письменных работ по этим предметам, так же делиться на число групп с округлением процентов до целого.			
4	За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер (доплата устанавливается от должностного оклада)	до 5% включительно		
5	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (мастерскими) (доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских) (доплата	до 15% включительно		

	производиться пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	
6	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствам (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами парниковыми устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ) (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	до 15% включительно
7	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам Школы 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) (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	до 15% включительно
8	За ведение делопроизводства, за работу с архивом Школы, УКП (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	до 10% включительно
9	За работу в составе экспертной группы при аттестации педагогических работников на период работы аттестационной комиссии (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	до 15% включительно
10	Педагогам за организацию и проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) (в целом на учреждении не более 100%) (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	до 50% включительно
11	Педагогам за организацию и проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом на учреждении не более 200%) (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	от 20 до 70% включительно
12	Педагогическим работникам Школы, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных проектов)	до 20% включительно

	учащихся, социальных проектов) (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	
13	Педагогическим работникам Школы, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки, но не более чем за одну ставку)	до 15% включительно

2.5.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в %
1. Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательное учреждение (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки)	25%
2. Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу на работу в образовательное учреждение (доплата производится пропорционально занимаемой ставке или установленному объему учебной нагрузки)	30%

Молодым специалистам – учителям Школы, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также воспитателям, классным воспитателям, старшим воспитателям Школы размер доплаты увеличивается на 15% должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

Доплата молодому специалисту рассчитывается пропорционально количеству часов педагогической учебной нагрузки из расчета установленной ему ставки заработной платы.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Школе по профилю полученного образования.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев:

– доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение,

началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения;

– молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора 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 учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении по очной (дневной) форме с работой в учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты

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

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

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

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

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

2.6.4. 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).

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и остальным работникам Школы устанавливаются приказом директора Школы или заменяющего его лица, директору Школы – приказом начальника управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Школы.

2.6.6. 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.

2.6.7. 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).

2.6.8. Выплаты работникам Школы могут начисляться как с учетом фактически отработанного времени, так и без учета фактически отработанного времени.

2.6.9. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Школы может быть установлен в следующих размерах:

№ п/п	Категория работников, наименование должности	Максимальный размер в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Директор	до 150 % включительно
2	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 120 % включительно
3	Другие работники	до 100 % включительно

2.6.10. Размер конкретных надбавок стимулирующего характера могут быть установлены в следующих размерах работникам Школы:

Надбавки за интенсивность:

№ п/п	Основание	Размер надбавки, в %
1	– за интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся во внеурочное время по учебным предметам	0-100

	(подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований различного уровня) (доплата производится от должностного оклада);	
2	– за интенсивность работы, связанной с подготовкой и проведением мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках (доплата производится от должностного оклада);	0-100
3	– за интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к открытым мероприятиям, дням открытых дверей для родителей, к конкурсам за рамками учебного процесса, школьных праздников с привлечением учителей и родителей (доплата производится от должностного оклада);	0-80
4	– за интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных дел (доплата производится от должностного оклада);	0-120
5	– за интенсивность работы, связанную с подготовкой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации (доплата производится от должностного оклада);	0-120
6	– за интенсивность работы, связанную с освоением и использование новых программ в работе (доплата производится от должностного оклада);	0-120
7	– за интенсивность работы, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы (доплата производится от должностного оклада);	0-100
8	– за интенсивность работы, связанную с подготовкой Школы к новому учебному году и работе в зимних условиях (доплата производится от должностного оклада);	0-100
9	– за интенсивность работы, связанную с проведением генеральных уборок Школы (доплата производится от должностного оклада);	0-100
10	– за интенсивность работы, связанную с организацией и проведением мониторинга по всем направлениям деятельности (доплата производится от должностного оклада)	0-100
11	– за увеличение объема работ (расширения зоны обслуживания) рабочим и техническому персоналу Школы (доплата производится от должностного оклада по целой ставке)	0-100

2.6.11. Надбавки за результативность работы:

1) Критерии для расчета надбавок за результативность 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), учащихся	Отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов	2
3	Качество и общедоступность общего образования	Положительная динамика результатов государственной итоговой аттестации.	5
		Стабильность и рост качества обучения.	5
		Стабильность и рост участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	2
		Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по материалам контрольных мероприятий)	3
4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.	3
		Обеспечение санитарно-гигиенических, бытовых условий.	2
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов	2
		Повышение квалификации педагогических кадров	2
		Состояние пришкольной территории	2
		Повышение квалификации педагогических кадров	2
		Качественная организация текущего ремонта.	2
5	Нормативно-правовое, документационное и учебно-программное обеспечение образовательного процесса	Наличие соответствующих законодательству локальных нормативных актов	2
		Наличие качественного учебно-программного обеспечения	5
6	Социальный критерий	Сохранность контингента в пределах одного	5

		уровня обучения.	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	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 Школы: – муниципальный уровень – региональный уровень – федеральный уровень	5 10 15
		Организация работы по распространению инновационного опыта	3
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 программы развития	3
		Степень участия в работе по повышению имиджа Школы	3
		Привлечение к участию в работе с учащимися и их родителями (законными представителями) 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	1
		Обеспечение антитеррористической безопасности	2
12	Организация дополнительных платных образовательных программ	Качество программ по предоставлению платных образовательных услуг	1
		Качество контроля за проведение занятий по предоставлению платных образовательных программ	1
		Наличие мониторинга	1
		Отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов	1
13	Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	Успешная работа органов самоуправления школьного и классного уровней;	1
		Результативность работы с учащимися, находящимися на профилактических учетах;	1
		Организация профориентационной работы	1
		Организация внеурочной деятельности в связи с переходом на ФГОС нового поколения на уровне основного общего образования	1
		Результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителями директора направлениями (количество и качество проведенных мероприятий)	1
		Качество выполнения плана воспитательной работы	1
14	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	Выполнение плана должностного (внутришкольного) контроля	2
		Своевременный оперативный контроль выполнения правил внутреннего трудового распорядка	1
		Выполнение локальных нормативных актов Школы	1
		Наличие системы мониторинга результативности образовательного процесса	2

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

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя директора	Размер надбавки за результативность работы
140-100	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 работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *педагогическим работникам*:

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Итоговый балл (оценка Комиссии)
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
1.1	Успеваемость учащихся по предмету	0-3 балла	100% – 3 балла; 99%-98% – 2 балла; 98%-95 % – 1 балла; менее 95% – 0 баллов	
1.2	Качество знаний учащихся по предмету	0-5 балла	$(A/B) * 100\% * K$, где А – число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой; В – общая численность учащихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов: – для учителей русского языка и литературы, коми языка и литературы, математики, иностранного языка, математики, физики химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); – для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, астрономии, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); – для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, ОБЖ) устанавливается коэффициент (К) = 0,5 ; (3-я группа сложности)	
1.3	Положительная высокая динамика успеваемости учащихся	0-3 балла	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.	

1.4	Результативность ГИА, ЕГЭ	0-3 балла	Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог: – 3 балла; – наличие – «-1» балл за каждого учащегося	
1.5	Участие и результаты участия учащихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	0-4 балла	– федеральный уровень – 4 балла; – республиканский уровень – 3 балла; – муниципальный уровень – 2 балла; – школьный уровень – 1 балл.	
1.6	Организация внеклассной работы по предмету	0-1 балла	– 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 балла	– отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл; – наличие указанных случаев – 0 баллов.	
1.8	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-10 балла	<u>муниципальный уровень:</u> – участие – 1 балл – призер – 2 балла – победитель – 3 балла <u>республиканский уровень:</u> – участие – 4 балла – призер – 7 баллов – победитель – 9 баллов <u>всероссийский уровень:</u> – участие – 5 баллов – призер – 8 баллов – победитель – 10 баллов <u>школьный уровень:</u> – участие – 0,5 баллов – призер – 1 балл – победитель – 1,5 балл	
1.9	Наличие и уровень распространения	0-4 балла	– федеральный уровень – 4 балла; – республиканский уровень	

	ния передового педагогического опыта		– 3 балла – муниципальный уровень – 2 балл – школьный уровень – 1 балл. 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 балла	– благодарность письменная в адрес Школы вышестоящих организаций – 1 балл; – обоснованные жалобы – «-1» балл.	
2	Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)			
2.1	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	0-2 балла	– наличие – 2 балла; – отсутствие – 0 баллов.	
2.2	Использование новых педагогических технологий	0-1 балла	– 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 (разработ-	0-2 балла	– внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-педсовет, СМИ и т.д.) – 2 балла; – наличие портфолио педагога – 1 балл.	

	ка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)			
2.4	Организация самоуправления в школьном и классном коллективах	0-2 балла	<ul style="list-style-type: none"> – 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 балла	<ul style="list-style-type: none"> – положительная динамика – 2 балла; – отрицательная – 0 баллов. 	
2.6	Профилактика правонарушений	0-1 балла	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие правонарушений – 1 балл; – постановка на учет в ТККпДН – 0 баллов. 	
2.7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся	0-5 балла	<p>Проведены массовые мероприятия с участием родителей (законных представителей):</p> <ul style="list-style-type: none"> – в рамках класса – 3 балла; – в рамках школы – 4 балла; – на муниципальном уровне – 5 баллов. <p>Качество проведения родительских собраний – 2 балла.</p> <p>Организация работы классного родительского комитета – 1 балл.</p>	
2.8	Результат работы педагога по теме самообразования	0-1 балла	<ul style="list-style-type: none"> – педагог не имеет системы работы по теме – 0 баллов; – педагог работает по системе – 0,5 балл; – педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, ГМО и т.д.) – 0,5 балла. 	
2.9	Активное участие педагога в методической и экспертной работе	0-2 балла	<p>Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта:</p> <ul style="list-style-type: none"> – экспертом/рецензентом материалов коллег в Школе – 1 балл; 	

			– экспертом/рецензентом материалов на муниципальном уровне – 2 балла.	
2.10	Активное участие педагога в организации ЕГЭ, ГИА	0-1 балл	В организации ЕГЭ, ГИА на муниципальном уровне – 1 балл	
2.11	Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	0-1 балла	Участие педагога в итоговой аттестации учащихся 9–х классов в качестве эксперта предметной комиссии, итоговой аттестации учащихся 11–х классов в качестве эксперта предметной комиссии – 1 балл	
2.12	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы Школы	0-2 балла	– разработчик – 2 балла; – активный исполнитель – 1 балл.	
2.13	Создание элементов образовательной инфраструктуры	0-3 балла	– одержание кабинета в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями к обучению, обеспечение сохранности мебели, оборудования – 1 балл; – своевременное выполнение поручений (замена уроков, классного руководителя, сопровождение учащихся) – 1 балл; – соблюдение безопасных условий во время образовательного процесса – 1 балл.	
2.14	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты	0-N балла	1 балл за каждый проект	

	учащихся, социальные проекты)			
3	Соблюдение исполнительской дисциплины			
3.1	Ведение классных журналов	0-1 балла	– без замечаний – 1 балл; – замечания – 0 баллов.	
3.2	Оформление документации, установленной локальными актами Школы	0-1 балла	– своевременная сдача отчетов, ведение документации – 1 балл; – нарушение сроков – (-1) балл.	
3.3	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка, дежурство по школе	0-1 балла	– аличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 0 баллов; – отсутствие замечаний – 1 балл.	
3.4	Организация рабочего места учителя	-1-1 балла	– соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя – 1 балл; – наличие замечаний – «-1» балл за каждое.	
4	Сохранение здоровья учащихся			
4.1	Работа с учащимися по предупреждению преступлений, правонарушений, табакокурения, наркомании, алкоголизма...	0-1 балла	– ведется без системы – 0 баллов; – ведется систематически – 1 балл.	
4.2	Охват учащихся горячим питанием	0-2 балла	– показатель более 80% – 2 балла; – показатель более 50% – 1 балл.	
4.3	Участие педагога в организации отдыха детей	0-3 балла	Работа в летнем оздоровительном 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 балла	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности – 1 балл.	
4.5	Участие в массовых спортивных мероприятиях	0-3 балла	– на муниципальном уровне – 1 балл; – на региональном уровне – 2 балла; – на всероссийском уровне – 3 балла.	
4.6	Внедрение здоровьесберегающих технологий	0-1 балла	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 1 балл, отсутствие – 0 баллов.	
5	ИКТ-деятельность педагога			
5.1	Активное использование ЭОР	0-2 балла	– оформление и хранение всей документации в электронном виде – 1 балл; – систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина, активированных дней – 1 балл.	
5.2	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	0-2 балла	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 балла	Систематическое участие – 1 балл.	
5.4	Создание личного сайта	0-1 балла	Создание личного сайта – 1 балл.	
5.5	Участие в коллективных	0-1 балла	Активное участие – 1 балл.	

	педагогических проектах			
6	Реализация национально-регионального компонента			
6.1	Участие в конкурсах по популяризации коми языка и литературы	0-1 балла	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 балла	Публикация статей в изданиях: – управления образования – 0,5 балла; – муниципальных – 1 балл; – в республиканских – 2 балла.	
7	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности			
7.1	Социальное партнерство с другими учреждениями	0-1 балла	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами (сотрудничество с 2 и свыше учреждениями) – 1 балл.	
7.2	Участие в муниципальной Спартакиаде работников образования	0-1 балла	Участники – 1 балл.	
7.3	Участие в подготовке к новому учебному году	1 балла	– организация ремонта класса – 1 балл; – участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл .	
7.4	Участие в благоустройстве и озеленение территории	0-2 балла	– оформление клумбы, посадка деревьев – 1 балл; – ремонт спортивного оборудования на школьном стадионе – 1 балл.	

Размер надбавки за результативность 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 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
		Качественное техническое обслуживание здания, оборудования	2
		Сохранность материалов, инструментов, моющих средств, спецодежды, уборочного инвентаря	2
2	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
		Качественная уборка территории учреждения	1
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2
		Отсутствие замечаний на нарушения трудовой дисциплины	1
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории Школы	2
		Проведение генеральных уборок	1
		Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	3
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	2

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

Максимальное количество баллов – 20

20 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 работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **секретаря-машинистки**:

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой 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
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	3

Размер надбавки за результативность 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 работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **зав. библиотекой**:

Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой коэффициент
Качественное исполнение должностных обязанностей, участие в реализации Программы развития школы	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 учащихся и педагогов (библиотечные уроки, интегрированные уроки, практикумы по поиску информации)	5
	Освоение библиотекарем активных форм массовой работы: викторин, литературных игр, дискуссий	2
	Использование ИКТ-технологий	2

Размер надбавки за результативность 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%

б) Критерии для расчета надбавок за результативность 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.:	2
		3
		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 учащихся 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-практических изданиях, сборниках	3
	Наличие разработанных программ. Наличие рекомендаций по распространению накопленного передового опыта.	3
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	– отсутствие нарушений техники безопасности; – отсутствие случаев травматизма во время занятий; – отсутствие предписаний органов контроля и надзора	3
Социальное партнерство	– участие в организации и проведении мероприятий, повышающих	5

	авторитет и имидж школы у учащихся, родителей (законных представителей), общественности; – участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами	
--	--	--

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

Максимальное количество баллов – 62

40-62 баллов – 90-100%

20-40 баллов – 70-80%

10-20 баллов – 50-60%

5-10 баллов – 20-40%

0-5 баллов – 0-10%

7) Критерии для расчета надбавок за результативность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *социальному педагогу*:

Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой коэффициент
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	5
	Обобщение опыта работы с детьми, состоящими на различных профилактических учетах	3
	Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля	5
	Количество учащихся, 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
	Организация работы по индивидуальным траекториям с учащимися,	5

	состоящими на профилактических учетах	
	Организация работы с семьями «группы риска», СОП	5
	Организация работы с учащимися, состоящими на опеке граждан	5
Социальное партнерство	Взаимодействие с субъектами по профилактике преступлений, правонарушений	3
	Участие в межведомственных рейдах во внеурочное время	3

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

Максимальное количество баллов – 53

40-53 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 работы из стимулирующей части фонда оплаты труда *педагогу- психологу*:

Наименование критерия	Расчет показателя	Весовой коэффициент	
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	5	
	Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля	5	
	Превышение численности учащихся, охваченных психолого-педагогическим сопровождением	5	
	Психолого-педагогическое сопровождение ГИА	5	
	Организация профориентационной работы с учащимися выпускных 9, 11 классов	5	
	Разработка программ по данному направлению деятельности	5	
	Проведение классных часов, родительских собраний по данному направлению деятельности	5	
	-за организацию работы сенсорной комнаты	5	
	Работа с учащимися, состоящими на профилактических учетах	5	
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

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

Максимальное количество баллов – 58

40-58 баллов – 90-100%

20-40 баллов – 70-80%

10-20 баллов – 50-60%

5-10 баллов – 20-40%

0-5 баллов – 0-10%

2.6.12. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в %
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются основным работникам, а также работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с п. 2.5.7

Надбавки за выслугу лет исчисляется исходя из должностного работника пропорционально занимаемой ставке или объему установленной учебной нагрузки без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.13. Надбавки за качество работ Работникам, награжденным ведомственными наградами.

Работникам Школы в пределах планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки за качество выполняемых работ, в том числе:

1) Работникам, награжденным наградами, при условии соответствия наград профилю Школы;

№ п/п	Наименование ведомственной награды	Размер надбавок, в %
1	Ведомственные награды отраслевых министерств Российской Федерации	10
2	Почётная грамота Министерства образования РК	6

Надбавка устанавливается от оклада пропорционально занимаемой ставке или установленной учебной нагрузке, но не более чем за одну ставку.

Выплата производится только по одному основанию, указанному в п.п.1-2, на основании письменного заявления работника

Надбавка по вновь присужденным почетным званиям, ведомственным наградам должностной оклад повышается со дня предоставления документов, подтверждающих присвоение почетного звания, ведомственной награды.

2) Учителям Школы ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период с 1 сентября по 31 мая текущего учебного года:

а) за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения – в размере до 3000 рублей за каждый класс;

б) за подготовку выпускников Школы, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, в размере до 2500 рублей за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата).

Ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года, а также их размер устанавливаются приказом руководителя учреждения в абсолютном значении и начисляются пропорционально отработанному времени с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

2.6.14. 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.

№ п/п	Критерии установок премиальных выплат	Размер выплат, в %
Педагогическим работникам, зав. библиотекой, секретарю-машинистке, МОП:		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.	от 0 до 200%
2	Знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, нормативно-правовой базы в области образования.	от 0 до 150%
3	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	от 0 до 200%
4	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	от 0 до 100%
5	Отсутствие, снижение количества правонарушений, совершенных учащимися.	от 0 до 100%
6	Снижение количества учащихся, 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 50%
8	Наличие и качество реализации плана воспитательной работы или программы воспитательной работы в классе по итогам четвертей, учебного года.	от 0 до 50%
9	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы, качество проведения внеклассных мероприятий.	от 0 до 150%
10	Положительная динамика и результативность участия учащихся в культурных, спортивных, технических	от 0 до 100%

	конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности.	
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 100%
12	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	от 0 до 100%
13	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами.	от 0 до 100%
14	За проявление творческой активности во внеурочной, воспитательной деятельности.	от 0 до 30%
15	За организацию качественного дежурства по школе;	от 0 до 50%
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 100%
18	За степень участия в подготовке школы к новому учебному году, подготовка кабинетов, документации, участие в проведении ремонтных.	от 0 до 150%
19	Образцовое содержание кабинета.	от 0 до 50%
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 150%
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 (законными представителями), привлечение родителей (законных представителей) к участию в реализации Программы развития школы, годового плана работы школы, к участию в органах общественного управления.	от 0 до 150%
26	За активное участие по введению ФГОС нового поколения.	от 0 до 150%
27	За большую результативную работу по обучению, воспитанию детей и личный вклад в развитие образования.	от 0 до 300%
28	За результативность и качество работы по итогам работы за триместр, полугодие, год.	от 0 до 100%

29	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	от 0 до 100%
30	За организацию горячего питания учащихся.	от 0 до 100%
31	За организацию внеклассной работы по физической культуре.	от 0 до 100%

Премии работникам Школы могут начисляться как с учетом, так и без учета фактически отработанного времени.

Премии учителям начисляются от оклада, без учета установленной учебной нагрузки. Премии прочим работникам Школы начисляются от оклада пропорционально занимаемой ставке, но не более чем за одну ставку.

2.6.15. Снижение выплат стимулирующего характера.

2.6.15.1. Размер выплат отменяется или уменьшается при:

- окончании срока действия надбавки;
- ухудшении качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушении трудовой дисциплины;
- получения работником дисциплинарного взыскания, связанного
- обоснованными обращениями учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на действия педагога или сотрудника Школы.

2.6.15.2. Изменение или отмена выплат оформляется приказом по Школе.

2.7. Ежемесячные доплаты по итогам прошедшего года

2.7.1. В целях сохранения высококвалифицированных специалистов в рамках реализации мероприятий модернизации общего образования учителям Школы, реализующих программу начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливаются ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года:

№ п/п	Содержание доплат и надбавок	Размер оплат и надбавок
1	За подготовку призеров республиканского этапа олимпиады школьников (за каждого призера);	2500 рублей
2	За подготовку победителей республиканского этапа олимпиады школьников и призеров Всероссийского этапа школьников (за каждого победителя);	3200 рублей
3	За подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников (за каждого победителя);	5300 рублей

Ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года, а также их размер устанавливаются приказом директора Школы в абсолютном значении и начисляются пропорционально отработанному времени с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

2.8. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

1) Месячная заработная плата педагогических работников Школы определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

– учителей и педагогов за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;

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

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

2) Тарификация учителей и педагогов очного обучения производится 1 раз в год, заочного обучения (УКП) два раза 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.

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

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

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

– за часы преподавательской работы в объеме 300 часов, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

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

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

III. 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.

IV. Другие вопросы 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 Школы.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам Школы, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 2.6.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Школы может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Школы на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи работнику может осуществляться только в исключительных случаях:

- уходящим на пенсию по старости, проработавшим в Школе не менее 15 лет, в размере 3000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника Школы – в размере до 1000 рублей;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника Школы, семье умершего при смерти работника Школы – в размере до 2000 рублей;
- по состоянию здоровья работника Школы (необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) – в размере одного должностного оклада;

- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) – в размере до 1000 рублей;
- в связи с юбилеем работника Школы (30, 40, 45, 50, 55, 60 лет и т. д.) – в размере 50% должностного оклада;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка – в размере до 1000 рублей.

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

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее – Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за 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	20
2	Специалистам логопедических пунктов, учителям-логопедам, логопедам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи	20
3	Педагогическим работникам за работу в классах компенсирующего обучения	15
4	Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы с русским языком обучения – за часы занятий по коми языку в 1-11 классах и литературе в 5-11 классах	15
5	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
6	Педагогическим работникам за наличие: – первой квалификационной категории; – высшей квалификационной категории	45 60
7	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми АССР» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, «Заслуженный работник	10

	Республики Коми» (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
--	--	--