

Принято общим собранием работников
Протокол №1 от 01.09.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «СОШ №22»
В.А.Елагина
Приказы №404-ОД от 01.09.2023г.;

Положение об оплате труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 22»

г. Сыктывкара

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ №22» г. Сыктывкара разработано в соответствии с:

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

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара;
- условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, г. Сыктывкара, Положение подлежит изменению.

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

5. При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника 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).

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Реализация гарантий по оплате труда работника школы, установленного настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда школы.

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

9. 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	Педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель дефектолог; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель
Педагог-психолог Социальный педагог	Воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Инструктор по труду
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)

10. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек 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.

11. В случае истечения у педагогических работников срока действия квалификационной категории не более чем за один год до принятия работником решения о выходе 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.

12. 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.

13. Условия оплаты труда, предусмотренные в пунктах 8, 9, 10, 11, 12 распространяются с 01.09.2018 года по 31.12.2020 года;

14. 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 организации (филиале, структурном подразделении) окладов (должностных окладов) указанной категории работников организации производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

16. Система оплаты труда работников школы 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.

17. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

18. Положение распространяется на всех работников МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный, сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением №1 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639;

2) фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением №3 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639;

3) фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением №4 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639;

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

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

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20% 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 №2, 3 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639;

3. Фонд оплаты труда, 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 организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в приложении №4 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639;

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам муниципальных образовательных организаций может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определены в разделе 4 настоящего Положения.

4. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

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

n_1, n_2, n_3 – 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);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639 «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».

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

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4 + Д_5 + Д_6$, где

Д₁ - доплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

Д₂ - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Д₃ – доплаты молодым специалистам школы;

Д₄ – компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

Д₅ - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

Д₆ – 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.

Д1, Д2, Д3, Д4, Д5, Д6 определяются исходя из фактической потребности.

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

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

2.2. Основные условия оплаты труда

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам МАОУ «СОШ № 22» г.Сыктывкара устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором МАОУ «СОШ № 22» г.Сыктывкара, и определяются в соответствии с Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»;

Размеры должностных окладов работникам МАОУ «СОШ №22» г. Сыктывкара приведены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

Штатное расписание и тарификационный список МАОУ «СОШ № 22» г.Сыктывкара утверждаются директором МАОУ «СОШ № 22» г.Сыктывкара, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников МАОУ «СОШ №22»г. Сыктывкара.

2.Повышение должностных окладов работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций г.Сыктывкара, утвержденным в приложении №2 Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»;

Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников МАОУ «СОШ № 22»г.Сыктывкара и размеры повышения определены в **Приложении №2** к настоящему Положению.

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

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

3. Работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара 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 06.10.2005 г. № 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».

4.Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в МАОУ «СОШ № 22»г. Сыктывкара. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

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

7. Заработная плата сторожей:

7.1. В организации устанавливается для сторожей годовой суммированный учет рабочего времени.

7.2. Установленные Производственным календарем месячные нормы рабочего времени не учитываются при годовом суммированном учете рабочего времени. Работнику начисляется оклад, если в месяце отработаны все предусмотренные графиком рабочие часы (не важно: больше или меньше нормы). При этом график составляется таким образом, чтобы в целом за учетный период (календарный год) количество рабочих часов было равно (в идеале) или максимально приближено к норме.

7.3. 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.

7.4. Поскольку 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).

8. 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.

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

1. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении №2 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»;

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

2. 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.

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

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

4. На педагогическую работу в МАОУ «СОШ № 22» г.Сыктывкара принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности,

подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Директор МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара обеспечивает проверку документов об образовании учителей (преподавателей) других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в МАОУ «СОШ № 22» г.Сыктывкара помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель МАОУ.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) 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 соответствующего типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов должен быть установлен Правилами внутреннего распорядка в соответствии с Приказами Минобрнауки РФ 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. Компенсационные выплаты

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

- 1). доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2). доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3). доплаты молодым специалистам;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам школы за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

2.1. Доплаты работникам организации за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов часовой должностного оклада, (оклада, ставки заработной платы). Конкретные

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

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

2.2. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (Доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября)	От 10 до 30
2.	Учителям 1 – 4 классов за проверку тетрадей пропорционально объему учебной нагрузки.	До 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: -русскому языку, литературе -математике, алгебре, геометрии, вероятности и статистике; -иностранному языку, черчению, физике, химии, коми языку, истории, обществознанию, праву, экономике, естествознанию (географии, биологии,) родному (русскому) языку, родной (русской) литературе, литературе РК, практикуму по русскому языку, практикуму по математике, информатике и ИКТ, МХК, ОРКСЭ, в мире истории Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки.	До 15 До 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, мастерскими <i>(доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения, мастера производственного обучения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)</i>	До 10
5.	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательной организации за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию <i>(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии);</i>	До 15
6.	Педагогическим работникам, реализующим программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	До 15
7.	Педагогическим работникам образовательной организации за заведование музеем <i>(доплата производится при условии</i>	До 20

<i>отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)</i>	
---	--

2.2.1. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 2.2. пункта 2 приложения №3 настоящего Положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее ежемесячное денежное вознаграждение).

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

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе(ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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».

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

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату осуществляется по поручению руководителя 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 той же профессии (должности).

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

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

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

3. Работникам школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 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.

4. Доплаты молодым специалистам.

4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных

образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара, устанавливаются доплаты к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы) пропорционально объёму учебной нагрузки в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица не достигшие возраста до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в МАОУ «СОШ № 22» на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3. и 4.4. данного приложения.

4.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательную организацию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4. настоящего раздела.

4.4. 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 образовательную организацию в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

4.6. 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 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 30-летнего возраста.

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением правительства Республики Коми от 13.12.2018г. №532 «О внесении изменений в Постановление правительства Республики Коми от 24.04.2014г. №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».

6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размере 350 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в ближайший установленный нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

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

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

8. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

2.6. Стимулирующие выплаты

1. Работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2. 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.

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

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности организации, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы (приложение № 3).

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. 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.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом управления образования МО ГО «Сыктывкар», осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью школы, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю организации, определяются Управлением образования.

8. 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).

Надбавки работникам учреждения 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	Категория работников, наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Директор	До 200 %
2.	Заместитель директора	До 180 %
3.	Другие работники	До 150 %

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

№п/п	Наименование работ	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	До 20%
2.	Учителям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) Надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	До 10%
3.	Педагогическим работникам, реализующим основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов, направленных на развитие предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС)	До 10%

11. Надбавки за **интенсивность и высокие результаты** работникам могут быть установлены в следующем порядке:

№ п/п	Основание	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	за интенсивность работы, связанной с подготовкой обучающихся во внеурочное время по учебным предметам (подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);	0-80
2	за интенсивность работы, связанной с деятельностью экспертных комиссий, разработкой и проверкой олимпиадных, конкурсных материалов	0-70
3.	за интенсивность работы, связанной с подготовкой и проведением мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках;	0-100
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;	0-80
5	за интенсивность работы, связанной с проведением практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях;	0-60
6	за интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных	0-100

	дел;	
7	за интенсивность работы, связанной с подготовкой и сдачей аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информацией;	0-100
8	за интенсивность работы, связанной с участием в экспериментальной деятельности на школьном, муниципальном, республиканском и всероссийском уровнях; освоением и использованием новых технологий, 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;	0-80
10	за интенсивность работы, связанной в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами	0-50
11	за интенсивность работы, связанной с оформлением документов для пенсионного фонда, службы занятости, налоговой инспекции, военкомата, учреждений здравоохранения, оформления страховых свидетельств;	0-100
12	за интенсивность работы, связанной с ведением персонифицированного учета;	0-100
13	за интенсивность работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;	0-100
14	за интенсивность работы, связанной с участием в проведении ремонтных работ в учреждении и работ, связанных с ликвидацией аварий;	0-100
15	за интенсивность работы, связанной с подготовкой учреждения к новому учебному году и работе в зимних условиях;	0-40
16	за интенсивность работы, связанной с обеспечением эстетических условий, оформлением школы, состоянием территории, увеличением объема работ по улучшению интерьера школьных помещений, проведением генеральных уборок школы;	0-100
17	за интенсивность работы по обеспечению сохранности школьного имущества, имущества учащихся и соблюдения порядка в школе;	0-100
18	за интенсивность работы, связанной с организацией питания;	0-30
	за интенсивность работы, связанной с	0-70

19	руководством городским оздоровительным лагерем, летним трудовым отрядом;	
20	за интенсивность работы, связанной с озеленением территории школы и пришкольного участка;	0-30
21	за интенсивность работы, связанной с выполнением обязанностей общественного инспектора по охране прав несовершеннолетних.	0-100

12. Работникам МАОУ «СОШ №22» г. Сыктывкара в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) **за качество выполняемых работ** в размере до 200% к должностному окладу (ставка заработной платы). Основания для установления надбавок за качество выполняемых работ:

№п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации)	** До 5%
2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель школ РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник РК» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня предоставления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5%
3.	Педагогическим работникам, ставшим победителями конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года», «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Коми велодысь», и руководителям организаций, подготовившим победителей вышеуказанных конкурсов профессионального мастерства: -муниципального уровня -республиканского уровня -всероссийского уровня	*** 50% 70% 100%

Примечание: 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.

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

**** Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса соответствующего уровня, указанного в позиции 3 таблицы пункта 12, на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.*

Надбавка за качество учителю, имеющему неполную учебную нагрузку и работникам, занимающим должности ниже ставки, устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки и объему выполняемой работы.

Надбавки за результативность и качество выполненной работы по категориям персонала устанавливаются на основании критериев и показателей оценки эффективности деятельности в соответствии с **приложением № 3** к данному Положению.

13. За качество выполняемых работ 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.

13.1. Учителям, реализующим программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов. Производится единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения в следующих размерах:

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

13.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям школы, реализующим программы 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 МАОУ «СОШ №22» г. Сыктывкара самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся в течение текущего 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.

13.3. Единовременные выплаты, указанные в п.13 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.

14. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара 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%
--------------	-----

Надбавки за выслугу лет устанавливаются в том числе руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в МАОУ «СОШ №22» г. Сыктывкара на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.4. настоящего Положения.

14.1. 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 на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 3) 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;
- 4) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

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

14.3. Работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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

15. 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, фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора, другим работникам школы устанавливаются приказом руководителя МАОУ «СОШ №22» г. Сыктывкара

17. Премиальные выплаты работникам по результатам труда устанавливаются к должностным окладам в следующих размерах:

№	Наименование должности	Критерии поощрения	Размер надбавки к должностному окладу
1	Педагогические работники	а). Активное участие в разработке и реализации индивидуальных творческих проектов и программ по итогам подготовки и проведения общешкольных мероприятий	От 0% до 100%
		б). Реализация Программы развития школы, руководство инновационной и экспериментальной деятельностью по	От 0% до 100%

		итогах четверти, полугодия, итогам года	
		в).Активное участие и большой вклад в реализацию проектов, разработку и внедрение. Проведение мероприятий различного уровня (по итогам мероприятий)	От 0% до 100 %
		г). Высокая результативность участия учащихся в культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности	От 0% до 100%
2.	Заместители директора	а).Положительные итоги проверки контрольно-инспектирующих органов. Снижение или отсутствие замечаний в ходе проверок по направлениям деятельности	От 0% до 100%
		б).Результативная работа общественных органов, участвующих в управлении школой (Наблюдательный совет, Методический совет, Педагогический совет, Совет школы, Совет родителей школы, Совет отцов)	От 0% до 150%
		в).Результативность инновационной и экспериментальной деятельности	От 0% до 200%
		г).Обобщение опыта работы на муниципальном, республиканском и Российском уровнях, наличие публикаций	От 0% до 100%
		д.)Результативность летней оздоровительной компании	От 0% до 200%
3.	Заместитель директора	а).Результативность организации и контроля работы МОП	От 0% до 100%
		б).Результативность выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	От 0% до 100%
		в).Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (без учета отработанного времени)	От 0% до 200%
		г).Стабильно высокий показатель уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	От 0% до 100%
4	Учебно-вспомогательный персонал, секретарь-машинистка	а).Результативность участия в реализации приоритетных направлений школы	От 0% до 200%
		б).Высокое качество подготовки документации	От 0% до 100%
		в). Результативность работы с информацией (в том числе с электронной) (без учета отработанного времени)	От 0% до 200%
		г).Результативность работы с Пенсионным фондом	От 0% до 200%
5.	Обслуживающий персонал	а).Качественное содержание материальной базы школы и прилегающей к ней территории, обеспечение сохранности помещений и оборудования школы (без учета отработанного времени)	От 0% до 100%
		б).Высокое качество проведения ремонтных работ	От 0% до 200%

		в).Качественное содержание материальной базы школы и прилегающей к ней территории, обеспечение сохранности помещений и оборудования школы	От 0% до 100%
6.	Работники школы	а).Результативная работа по обучению, воспитанию детей и личный вклад в развитие образования (без учета отработанного времени)	От 0% до 200%

18. Руководителю организации премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

- 1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;
- 2).выполнение особо важных поручений Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар»;
- 3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов.

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

19. 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).

2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

1.Месячная заработная плата педагогических работников МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;
- учителей, для которых МАОУ «СОШ № 22» г.Сыктывкара является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

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.

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

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара 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 сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;
- за оказание платных образовательных услуг на основе тарификации.

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.

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).

4. 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

1. Руководителю, заместителям руководителя МАОУ «СОШ №22» г. Сыктывкара 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
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0

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

3. 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 (оклады, ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

4. 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 пунктом IV.1 настоящего Положения.

5. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- рождение ребенка;
- других случаях.

Материальная помощь устанавливается в размере до 300%.

6. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере от 0% до 300%.

Настоящее Положение принято на общем собрании трудового коллектива. Внесение изменений и дополнений может производиться на общем собрании по инициативе администрации или работников простым большинством голосов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара**Перечень должностей и размеры должностных окладов,
(окладов, ставок заработной платы)**

1. Должности руководящих работников:

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад в зависимости от численности учащихся, в рублях		
		До 300	301 и более	Лицеи, гимназии
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	22 944	23 878	23 878
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)	19502	20 294	20 294
3	Заведующий библиотекой	12 975	12 975	12 975

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, старший вожатый	10 555
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	10 795
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	11 035
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 275

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Заведующий хозяйством	9 085
Делопроизводитель	8 655
Секретарь-машинистка	8 655
Лаборант	7 430
Инженер-электроник	10 100
Библиотекарь	10 845

4. Общеотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:	8 825

Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	8 490
--	-------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара

**Размеры
повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы,
тарифных ставок) работников МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам организации и размеры повышения (далее – Перечень):

Основание для повышения должностного оклада	Размер повышения в % к должностному окладу
а) Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20% 40%
б) Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10%
в) Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара

**Критерии оценки результативности труда работников
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты
работы и качество выполняемых работ работникам МАОУ «СОШ № 22» г. Сыктывкара**

№п/п	Наименование критерия	Показатели	Уровень	Период	Баллы
I. Административно-управленческий персонал (заместители руководителя)					
1.	Исполнение требований законодательства	отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно – инспектирующих органов			2
2.	Уровень оценки качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся	наличие положительных отзывов отсутствие жалоб, замечаний;		квартал	3
3.	Охрана труда и техника безопасности; сохранение здоровья обучающихся и работников школы	отсутствие нарушений, стабильная или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и работников школы		квартал	2
4.	Нормативно – правовое документационное и учебно – программное обеспечение	наличие и качество локальных нормативных актов; наличие и качество учебно – программного обеспечения		месяц	1

5.	Эффективность управленческой деятельностью	организация и контроль образовательного процесса; программно – аналитическая документация		месяц	3
6.	Качество и общедоступность образования в школе	положительная динамика результатов итоговой государственной аттестации;		год	5
		стабильность и рост качества обучения; стабильность и рост участников олимпиад, конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований различного уровня;	Всероссийский Республиканский Муниципальный Школьный	месяц	15 10 5 1
		сохранение контингента обучающихся, отсутствие отчислений,		год	3
		отрицательная динамика количества преступлений и правонарушений		год	5
7.	Создание условий для осуществления учебно – воспитательного процесса	повышение квалификации педагогических кадров		год	1
		аттестация педагогических работников		год	3
		стабильность педагогического коллектива		год	1
		положительная динамика количества конкурсных мероприятий		год	1
		обеспечение санитарно – гигиенических, бытовых условий; обеспечение требований пожарной и электробезопасности, выполнение необходимых объемов текущего ремонта		полугодие	1 -3
8.	Социальное партнерство	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы		квартал	2
9.	Инновационная деятельность	освоение и введение в образовательный процесс современных образовательных технологий;		месяц	1,5
		результативность предпрофильной подготовки и профильного обучения;		год	2
		организация работы по распространению инновационного опыта	Всероссийский Республиканский Муниципальный Школьный	месяц	15 10 5 1
		обобщение опыта работы школы	Всероссийский	месяц	15

		Республиканский Муниципальный Школьный		10 5 1
	Итого			80 и более баллов

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
80 баллов и более	150%
60-79 баллов	120%
40-59 баллов	90%
20-39 баллов	60%
до 19 баллов	30%

II. Критерии оценки результативности труда учителя

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Документы и материалы, подтверждающие результаты
1.	Результативность деятельности учителя			
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
1.1.	Успеваемость обучающихся по предмету	0-3 балла	100% -3 балла; 99%- 98% -2 балла; 98%- 95 % -1 балл; менее 95% -0 баллов	Анализ работы школы, отчеты
1.2.	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5 баллов	100% -5 баллов; 99%- 80% -4 балла; 79%- 60 % -3 балла; 59%- 40 % -2 балла; 39%- 20 % -1 балл; менее 20% -0 баллов (А/В)*100% * К, где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой, число учащихся. Окончивших четверть, полугодие, год на на «4» и «5», В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, коми языка и литературы, математики, иностранного языка, физики, химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); для учителей истории, истории России, всеобщей истории, истории Республики Коми, в мире истории, обществознанию, праву, экономике, географии, биологии, математике, геометрии, алгебре, литературе РК, информатике и ИКТ, черчению, МХК, искусству, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, ОРКСЭ, ОБЖ) устанавливается коэффициент (К) = 0,5 ; (3-я группа сложности)	Анализ работы школы, отчеты
1.3.	Положительная динамика высокая успеваемости обучающихся	0-1	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками: Рост от 3 % и выше - 1 балл; снижение - «-1 балл»;	Анализ работы школы, отчеты

1.4.	Результативность ОГЭ	0-5	100% успеваемость - 5баллов (для обязательных экзаменов); Качество знаний выше 80%- 5баллов; Качество знаний выше 50%- 4балла;	Анализ работы школы; протоколы
1.5	Результативность ЕГЭ	0-5	Наличие учащихся, набравших по предметам по выбору 80-100б.-5баллов; Средний балл выше среднего по РК – 5баллов; Средний балл равен среднему по РК – 3балла;	Анализ работы школы; протоколы
1.6.	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	0-5	Участие заочное: федеральный уровень – 1 балл, республиканский уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 1 балл. Участие очное: федеральный уровень – 5баллов, республиканский уровень – 4 балла, муниципальный уровень – 3балла, уровень учреждения – 2балла.	Грамоты, благодарности, приказы по ОД
1.7.	Организация внеурочной деятельности	от 1 и выше	За мероприятие, подготовленное учителем по предмету, в рамках внеурочной деятельности – 1 балл (за каждое), при отсутствии мероприятий – 0 баллов	Конспект мероприятия; Приказы по ОД
1.8.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	до 3	Наличие несчастных случаев– «-1» балл Участие в организации работы по обеспечению безопасной среды (охраны): охват 90-100%-3б, 70-89- 2б., 50-69- 1б.	Приказы поОД, информационное извещение
1.9.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-5	Участие заочное: федеральный уровень – 1 балл, республиканский уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 1 балл. Участие очное: федеральный уровень – 5 баллов, республиканский уровень – 4 балла, муниципальный уровень – 3 балла, школьный уровень– 2 балла.	Грамоты, благодарности, приказы
1.10.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	0-5	Участие заочное: федеральный уровень – 1 балл, республиканский уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 1 балл. Участие очное: федеральный уровень – 5 баллов, республиканский уровень – 4 балла, муниципальный уровень – 3 балла, уровень учреждения – 2 балла.	Грамоты, благодарности, приказы

			Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта	
1.11	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг, образовательными результатами учащихся	1	письменная благодарность родителей в адрес организации – 1 балл, обоснованные жалобы – «-3» балла;	Благодарности, письма. Жалобы.
1.12.	Реализация платных образовательных услуг	3	Реализация рабочей учебной программы по оказанию дополнительных образовательных услуг	РУП, приказы
2.	Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)			
2.1.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	Протокол ШМО
2.2.	Реализация образовательной программы расширенного уровня (профильный предмет, элективный курс)	0-3	Норма - стабильные образовательные результаты обучающихся по профильным предметам в профильных классах - 1 балл; охват обучающихся предпрофильной подготовкой: от 15 человек и выше – 2 балла; от 8 до 14 – 1 балл; менее 8 человек – 0 баллов.	Анализ работы школы
2.3.	Качество разработки и реализации рабочих программ учебных предметов	1 и выше	Разработка новой РУП-3балла; Отсутствие РУП –«-3»балла; наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности проектов, рефератов, докладов, участие в конференциях, конкурсах и т.п.) - 1 балл	Протокол МС, Протокол ШМО. продукты деятельности
2.4.	Качество документации и методических разработок (творческий отчет в аттестационный период)	0-3	Развернутый самоанализ деятельности-2балла, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-педсовет, СМИ и т.д.) – 1 балл	Протокол заседания аттестационной комиссии
2.5.	Организация самоуправления в классном коллективе	1	Систематически действующий орган классного самоуправления-1 балл; Отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления – «-1» балл;	План работы, отзывы о работе заместителя директора, ст. вожатой
2.6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0-1	Организована – 1балл, Не организована – «-1»балл	План работы, отзывы о работе социального

				педагога
2.7.	Профилактика правонарушений	1	Отсутствие правонарушений- 1 балл; рост правонарушений -«-1»балл;	План работы, отзывы о работе социального педагога
2.8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – «-2» балла	Планы работы, протоколы род.собраний.
2.9.	Результат работы педагога по теме самообразования	от 0,5 и выше	Педагог не имеет системы работы по теме - 0 баллов; педагог работает по системе -0,5 балл; педагог имеет обобщение своего опыта по теме – 1балл (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, ГМО и т.д.) -0,5 балла	Анализ работы ШМО, протокол ШМО
2.10.	Активное участие педагога в методической и экспертной работе	от 2 и выше	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта - 2 балла; Наставничество-2балла;	Приказ по ОД
2.11.	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся	от 1 и выше	Наличие участников ученических научных конференций Наличие призеров и победителей	Приказы
2.12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	0-4	Наличие оформленного кабинета – 2 балла Участие в оформлении рекреаций, музея – 2 балла	Приказ по ОД
2.13.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты»	от 1 и выше	1 балл за каждый проект	Программа, проект
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины			
3.1.	Ведение электронных классных журналов	1	Без замечаний - 1 балл; замечания – «-1» балл	Справка, приказ,
3.2.	Оформление документации, установленной локальными актами школы		Нарушение сроков – «-3» балла	Распоряжение
3.3.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе,		Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка -«-3» балла;	Акт, приказ

	выполнение плана работы на неделю и т.д.)			
3.4.	Организация рабочего места учителя		Наличие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - «-1» балл	приказ
3.5.	Работа в 2 смены	до 3		тарификация
4.	Сохранение здоровья обучающихся			
4.1.	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, акоголизма и т.д.	1	Ведется без системы - ниже нормы -0 баллов; Ведется систематически- 1 балл	Планы работы
4.2.	Охват обучающихся горячим питанием	0-3	Показатель ниже общешкольного по параллели- 0 баллов; показатель на уровне общешкольного по параллели- 0,5 балл; показатель выше уровня общешкольного – 2 балла; показатель выше среднего по городу -3 балла	Отчеты, справки о результатах проверок, приказ
4.3.	Участие педагога в организации отдыха детей	3	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении, отряде мэра в качестве педагога, на пришкольном участке, с обучающимися «группы риска» - 1 балл, работа начальником лагеря, трудового объединения - 3 балла; организация и проведение загородных экскурсий, сопровождение обучающихся в детские оздоровительные лагеря, санатории - 2 балла	приказ
4.4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	2	Проведение мероприятий физкультурно- оздоровительной и спортивной направленности муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл.	Протокол.приказ, благодарность
5.	ИКТ- деятельность педагога			
5.1.	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	2	Призовые места в школьном конкурсе – 0,5 балла; в муниципальном – 1 балл; в республиканском -2 балла	Приказ, грамоты, благодарности
5.2.	Участие в обновлении школьного сайта	1	Систематическое участие - 1 балл	Справка
5.3.	Работа личного сайта через школьный сайт	1	Сайт функционирует - 1 балл; сайт не функционирует – 0 баллов	Наличие сайта
6.	Реализация национально-регионального компонента			
6.1.	Участие в конкурсах по популяризации коми языка и литературы	1	За каждое призовое место на муниципальном этапе – 0,5 балла; на республиканском - 1 балл	Приказ, грамоты, благодарности
6.2.	Популяризация педагогического опыта по изучению коми языка и литературы в СМИ	2	Публикация статей в изданиях управления образования – 0,5 балла муниципальных – 1 балл, в республиканских -2 балла	СМИ,
6.3.	Качество разработки и реализации	от 1	Разработка новой РУП-3балла;	Протокол МС,

	рабочих учебных программ регионального компонента		Отсутствие РПУП –«3»балла; наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности проектов, рефератов, докладов, участие в конференциях, конкурсах и т.п.) - 1 балл	Протокол ШМО. продукты деятельности
7.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности			
7.1.	Работа в микрорайоне	1	Обход с целью уточнения количества детей - 1 балл	Результаты обхода
7.2.	Социальное партнерство с другими организациями	1	Сотрудничество с 2 и свыше учреждениями -1 балл	Отзывы о сотрудничестве
7.3.	Профсоюзная работа (членам профкома, уполномоченным по охране труда)	до 3	От 0 до 20 чел. работающих – 1 балл; от 20 до 40 -2 балла; от 40 и выше – 3 балла	Планы работы, списочный состав
7.4.	Участие в городской Спартакиаде работников образования	от 1	Участники - 1 балл; победители и призеры - 2 балла	Грамоты, дипломы, благодарности
7.5.	Участие в подготовке к новому учебному году	от 1	Организация ремонта класса – 1 балл; участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл	
7.6.	Участие в благоустройстве и озеленении территории и школы	1	Оформление клумб, посадка деревьев, работа на пришкольном участке, озеленение кабинетов, рекреаций школы – 1 балл	
	Итого			80 и более баллов

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
80 баллов и более	150%
70-79 баллов	120%
60-69 баллов	90%
50-59 баллов	70%
40-49 баллов	60%
30-39 баллов	50%
20-29 баллов	40%
10-19 баллов	30%
до 10 баллов	10%

III. Критерии и показатели оценки по должности «Педагог - библиотекарь»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
Качество выполняемых работ	Читательская активность обучающихся	Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку: До 80% - 0,5 Свыше 80% - 1	Путем поглощения	Анализ читательских формуляров
	Обзорные беседы по прочитанным книгам	Беседы не ведутся – 0 Ведутся единичные беседы – 0,5 Ведутся систематические беседы - 1		
	Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга	Учащиеся не вовлечены в мероприятия по пропаганде чтения – 0 Вовлечено до 35% от общего количества учащихся – 0,5 Вовлечено более 35 % учащихся - 1		Отчет по выполнению плана работы, справки, информационные письма
	Оформление библиотеки	Выставки не представлены – 0 Наличие оформленных выставок – 0,5 Уровень эстетического оформления, в том числе выставок: Низкий уровень – 0 Средний уровень – 0,5 Высокий уровень – 1		
		Подготовка и проведение мероприятий на параллель-0,5 Подготовка и проведение мероприятий муниципального уровня -1 Участие во внутришкольных мероприятиях-0,5 Участие в мероприятиях по популяризации коми литературы - 1		
	Участие в подготовке учащихся.учителей в школьных, муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях	Участие не принимает – 0 Принимает участие на школьном уровне – 0,5 Принимает участие на муниципальном уровне – 1 Принимает участие на региональном и всероссийском уровне – 1,5	Путем суммирования	Дипломы, сертификаты, справки
	Работа по сохранению библиотечного фонда	Отсутствие недостатков и излишков при инвентаризации имущества – 0,5 Рейды по проверке учебников – 0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 12 баллов				
Повышение профессионального мастерства	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность	Использование технологий не представлено – 0 Технологии представлены в виде электронного каталога – 1	Путем поглощения	Наличие баз данных и информационного обеспечения библиотеки
	Участие библиотекаря в профессиональных	Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне – 0,5 Участие в конкурсах профессионального мастерства на	Путем суммирования	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.

	конкурсах	республиканском уровне – 1 Участие в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне – 1,5 Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах муниципального уровня – 0,5 Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах республиканского уровня – 1		
	Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность	Наличие программ развития библиотеки (обосновать) – 0,5 Разработка новых авторских программ - 1 Результат выполнения плана развития библиотеки Отрицательный результат – 0 Положительный результат -1	Путем поглощения	Анализ результатов деятельности, справка руководителя школы
	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке	Взаимодействие с коллегами, учащимися и другими организациями – 1		
		Участие в обновлении школьного сайта – 0,5 Работа личного сайта через школьный сайт – 0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 8,5 балла				
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается – 0,5 балла	Путем поглощения	Акты, справки, докладные заявления
	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется – 0,5 балла		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – балла				
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 23				

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

Суммарная оценка эффективности деятельности старшей вожатой	Размер надбавки за результативность и качество работы
23балла и более	150%
20-22 баллов	100%
15-19 баллов	60%
10-14 баллов	30%

до 10 баллов	10%
--------------	-----

IV. Критерии и показатели оценки по должности «Социальный педагог»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
Уровень профессиональной культуры социального педагога	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	40- 50% - 1 до 80% - 2 более 80% - 3	Путем поглощения	Программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, аналитическая справка
	Результативность исследовательской деятельности социального педагога	Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях школьного уровня – 1 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях муниципального уровня – 2 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях регионального уровня – 3	Путем суммирования	Дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов
	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 1 Выше уровня прошлого года – 2	Путем поглощения	справка- подтверждение с указанием доли учащихся
	Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 1 Выше уровня прошлого года – 2 Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 1 Выше уровня прошлого года – 2		
	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными	Менее 20 % – 0 От 20% до 80% - 1		

	на формирование правовой культуры	Более 80% - 2		
	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Использование технологий не представлено – 0 Использование технологий не аргументируется – 1 Использование технологий обосновано поверхностно – 2 Использование технологий обосновано – 3		
Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребенка	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	Менее 20 % – 0 От 20% до 80% - 1 Более 80% - 2	Путем поглощения	Аналитическая справка
	Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов	Не ведется – 0 Деятельность ведется – 1		Списки детей, справки установленного образца
	Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	Работа по потражаю семей, находящихся в социально опасном положении Нет- 0 Есть -1 Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций Нет- 0 Есть -1 Работа по потражаю опекаемых детей Нет- 0		Аналитические справки, социальный паспорт, документация по внутришкольному учету

		Есть – 1		
Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями	Взаимодействие с родителями учащихся	Отсутствие анализа – 0 Есть анализ – 1	Путем поглощения	Журнал учета консультаций за год, анализ анкетирования, документация по внутришкольному учету
	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	Менее 20 % – 0 От 20% до 50% -1 От 50% до 80% - 2 Более 80% - 3		
	Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	Менее 20 % – 0 От 20% до 50% -1 От 50% до 80% - 2 Более 80% - 3		
Результативность участия социального педагога в методической и инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	На местном уровне - 1 На региональном уровне- 2	Путем суммирования	Программы методических мероприятий, сертификаты, грамоты, благодарственные письма
	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	Опубликованная разработка отдельного занятия -1 Опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия -2		
	Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	На местном уровне – 1 На региональном уровне- 2		
	Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности	Не ведется – 0 Деятельность ведется -1	Путем поглощения	План работы, копии протоколов совещаний, методобъединений, приказы, справки об участии

	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1		Дипломы, свидетельства
	Признание высокого профессионализма педагога администрацией учреждения	Нет- 0 Да -1		
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается – 1 балл	Путем поглощения	Акты, справки, докладные заявления
	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется – 1 балл	Путем поглощения	
Итого		41 и более баллов		

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

Суммарная оценка эффективности деятельности старшей вожатой	Размер надбавки за результативность и качество работы
41 балл и более	150%
30-40 баллов	120%
20-29 баллов	90%
10-19 баллов	60%
до 10 баллов	30%

V. Критерии оценки результативности труда старшей вожатой

№ п/п	Критерии оценки результативности	Показатели результативности	Уровень	Период	баллы
1	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ		Всероссийский уровень	месяц	10
			Республиканский уровень		5
			Муниципальный уровень		2
			Школьный уровень		1
2	Подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, выставкам		Всероссийский уровень	Месяц	5
			Республиканский уровень		2
			Муниципальный уровень		1
			Школьный уровень		0,5
3	Результативность участия учеников на конференциях, конкурсах, выставках и т.д.		Всероссийский уровень		15
			Республиканский уровень		10
			Муниципальный уровень		5
4	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время			четверть	3
5	Организация внеклассных мероприятий на параллель			месяц	1
6	Наличие и эффективная деятельность детской общественной организации, групп, ученического органа самоуправления			четверть	1
7	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования и т.д.			четверть	1
8	Работа без больничных листов			полугодие	1
	Итого				40 и более баллов

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

Суммарная оценка эффективности деятельности старшей вожатой	Размер надбавки за результативность и качество работы
40 баллов и более	150%
30-39 баллов	120%
20-29 баллов	90%
10-19 баллов	60%
до 10 баллов	30%

VI. Критерии оценки результативности труда обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии оценки результативности	Показатели результативности	Период	Баллы
1.	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ, связанных с ликвидацией аварий;	2 часа 5 часов в месяц 10 часов в месяц 15 часов в месяц	месяц	1 3 7 10
2.	Погрузочно -разгрузочные работы	2 часа 5 часов в месяц 10 часов в месяц 15 часов в месяц	месяц	1 3 7 10
3.	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения;	2 часа 5 часов в месяц 10 часов в месяц 15 часов в месяц	месяц	1 3 7 10
5.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	отсутствие докладных	полугодие	1
6.	Работа без больничных листов		квартал	1

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

Суммарная оценка эффективности деятельности обслуживающего персонала	Размер надбавки за результативность и качество работы
--	---

30 баллов и более	100%
20-29 баллов	70%
10-19 баллов	50%
до 9 баллов	20%

VII. Критерии оценки результативности труда секретаря-машинистки

№ п/п	Критерии оценки результативности	Показатели результативности	Период	Баллы
1.	Исполнение требований законодательства	Отсутствие правонарушений, количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов. Соблюдение и защита прав и свобод обучающихся. Отсутствие	месяц	2
2.	Исполнение должностных обязанностей	Исполнение работы, не входящей в должностные обязанности. Наличие поощрений, награждений отраслевыми и государственными наградами. Ненормированный рабочий день. Качественное содержание и совершенства-	месяц	5 1 5 1

		ние вверенного материально-технического оборудования.		
3.	Нормативно-правовое, документационное и учебно-программное обеспечение	Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы, организационно-распорядительной документации. Своевременная и качественная подготовка отчётной документации. Оформление документов для пенсионного фонда, службы занятости, налоговой инспекции, военкомата, учреждений здравоохранения, оформление страховых свидетельств. Воинский учёт, бронирование и оповещение военнообязанных. Ведение персонифицированного учёта.	месяц	2 1 2 2

4.	Обеспечение условий безопасности	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарных норм.	полугодие	1
5.	Работа без больничных листов		квартал	1

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

Суммарная оценка эффективности деятельности заведующей библиотеки	Размер надбавки за результативность и качество работы
20 баллов и более	150%
10-19 баллов	100%
до 10 баллов	50%