

**Положение
об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.Летка**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ» с.Летка, в отношении которых Управление образования администрации муниципального района «Прилузский» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Совета муниципального образования «Прилузский район» от 26 ноября 2004 г. № 3 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета МО «Прилузский район» и определяет систему оплаты труда (далее - отраслевая система оплаты труда) работников МАОУ «СОШ» с.Летка, в отношении которых Управление образования администрации муниципального района «Прилузский» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Организации), Постановления администрации муниципального района «Прилузский» от 28 июня 2018 года № 606 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Прилузский», постановлений администрации муниципального района «Прилузский № 994 от 25 июля 2022 года, № 1510 от 08.11.2022 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Прилузский» от 28 июня 2018 года №606 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Прилузский»

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Организации;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Организации;
- выплаты компенсационного характера работникам Организации;
- выплаты стимулирующего характера работникам Организации;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Организации;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Организации;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Организации.

3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

4. Система оплаты труда работников Организации формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Организации, утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников

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

1. Должностные оклады руководящих работников Организации:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
----------	------------------------	--

1.	Главные специалисты, заведующий библиотекой организации	12975
----	---	-------

2. Должностные оклады работников организации:

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	?	?
1.	секретарь учебной части	9235

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	?	?
1 квалификационный уровень		
1.	старший вожатый	10555
2 квалификационный уровень		
1.	педагог дополнительного образования, социальный педагог	10795
3 квалификационный уровень		
1.	Педагог-психолог, воспитатель группы продленного дня	11035
4 квалификационный уровень		
1.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед)	11275

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

2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
I квалификационный уровень		
1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11730

2.5. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии Организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	?	?
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1.	библиотекарь	10845

2.6. Должностные оклады работников Организации, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Лаборант.	8910
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий столовой	9335
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Бухгалтер; инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик);.	10100
4 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10945

2.7. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 2.6 раздела 2 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

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

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

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

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

2.8. Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений организаций устанавливается должностной оклад на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

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

2.9.1. [Приказ](#) Минтруда России от 06.10.2015 N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом":

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
5	A/01.5; A/02.5; A/03.5	8910
6	B/01.6; B/02.6; B/03.6	10100

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

Уровень квалификации, установленный в	Код, установленный в профессиональном	Должностной оклад в рублях
---------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------

профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	стандарте по соответствующей трудовой функции	
5	A/01.03; A/02.03; A/03.03 A/04.03	9725

2.9.3. Приказ Минтруда России от 10.09.2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
5	A/01.5; A/02.5; A/03.5	10100

2.9.4. [Приказ](#) Минтруда России от 02.02.2018 N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности":

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
5	A/01.5; A/02.5; A/03.5; A/04.5; A/05.5;	9085
5	C/01.5; C/01.5; C/03.5 C/04.5	10010

3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДА, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	?	?
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Решения Совета муниципального образования «Прилузский район» от 26 ноября 2004 года № 3 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений финансируемых из бюджета МО «Прилузский район»)	25

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	?	?
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
3.	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10

Примечание:

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

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

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Выплатами компенсационного характера являются:

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

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

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

4) доплаты молодым специалистам организаций;

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

6) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам организации в размере не менее 35% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
-------	--------------------	--

1	2	3
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	1% за каждого учащегося
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей: -по математике, русскому языку, родному языку (русскому) и родная литература; по изо, ознакомлению с окружающим миром, край в котором я живу; по коми языку со 2 по 4 класс; Доплаты устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки	до 10% включительно до 5% включительно до 10% включительно
3.	Учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах: по: русскому языку, литературе, родному языку (русскому), родная литература и литература РК математике английскому языку, немецкий язык, коми языку, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии. Изобразительное искусство, экологии, МХК, история и культура РК Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	до 15% включительно до 15% включительно до 10% включительно до 5% включительно
4.	Учителям, преподавателям организаций дополнительного образования за проверку нотных тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10% включительно
5.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2% включительно
6.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10% включительно
7.	За руководство районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15% включительно

8.	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой)	5% 10%
9.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10% включительно
10.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10% включительно
11.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате организации должности механика)	до 30% включительно
12.	Работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20% включительно
13.	Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, картодромами, автодромами, трактордромами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10% включительно
14.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15% включительно
15.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20% включительно

Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 2.2., педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, 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 (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Обязанности классного руководителя возлагаются приказом по школе с первого дня временно замещающему педагогу вместо длительно отсутствующего по болезни педагогического работника, а оплата единовременного денежного вознаграждения за классное руководство производится с 4-го дня болезни заменяемого педагогического работника. В случае отсутствия классного руководителя (командировка, отпуск, отгулы) обязанности классного руководителя возлагаются приказом по школе на учителя параллельного класса без оплаты ежемесячного денежного вознаграждения.

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

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

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

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

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

3. Доплаты работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Молодым специалистам:	30
	имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации, расположенные в сельских населенных пунктах	

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

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

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

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

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

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

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

4.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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, устанавливается компенсация в размере 455 рублей за 1 день (далее – ГИА, педагогические работники) .

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

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

На период проведения ГИА педагогические работники, участвующие в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

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

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

9. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, могут назначаться разовыми приказами по школе.

10. Положение принимается на собрании трудового коллектива, конкретные размеры доплат устанавливаются приказом директора школы.

11. Доплаты компенсационного характера производятся за счет средств фонда выплат компенсационного характера.

12. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются управлением образования администрации муниципального района «Прилузский» на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Прилузский» Республики Коми, функции и полномочия учредителя которых осуществляет управление образования администрации муниципального района «Прилузский», утверждённым приказом управлением образования администрации муниципального района «Прилузский» от 26 января 2022 года №25.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам организаций устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Заместитель руководителя (директора, ректора, начальника, заведующего) Организации, главный бухгалтер	до 180 включительно
2.	Другие работники	до 150 включительно

3. Основания для установления работникам Организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты<*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Работникам оздоровительных лагерей за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	до 15% включительно
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20% включительно
3.	Учителям и преподавателям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10% включительно
4.	Водителю автобуса за сверхурочную работу, связанную с выездами школьного автобуса вне школьного (основного) маршрута	до 15% доплата за 1 выезд включительно, но не превышающие 80% в месяц.
5.	Работникам за заведование актовым залом и обслуживание аппаратуры	до 20% включительно
6.	Работникам образовательных организаций за заведование спортивными залами (доплата за заведование спортивными залами производится каждому работнику в зависимости от количества залов)	до 10% включительно
7.	Работникам за проведение физкультурно-оздоровительной работы по школе, организацию сдачи норм ГТО	до 10% включительно по фактически проведенным мероприятиям
8.	Работникам за организацию музыкального сопровождения внеклассных общешкольных мероприятий	до 5% включительно по фактически приведенным мероприятиям.
9.	За работу инспектором по охране прав детства	до 10% по фактически проведенной работе
10.	За наставничество с молодыми учителями	до 5% включительно
11.	За работу по организации волонтерского движения	до 10% по фактически проведенной работе
12.	За создание и ведение Официального сайта МАОУ «СОШ» с. Летка с целью размещения заказов и информации об учреждении	до 30% включительно
13.	За ведение сайта МАОУ «СОШ» с. Летка	до 10 % включительно
14.	Ответственному за организацию работы по криптографической защите информации	до 20% включительно
15.	Педагогическим работникам за организацию профориентационной работы с учащимися	до 10% включительно
16.	Педагогическим работникам за организацию экологической работы в школе	до 10% включительно
17.	Работникам школы за расширение зоны обслуживания	до 50% включительно
18.	Педагогическим работникам за руководство центрами воспитательной работы по месту	

	жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности, Российского движения школьников	до 20% включительно
19.	За организацию работы школьного лесничества	до 10% включительно
20.	За руководство муниципальной методической площадкой	до 10% включительно
21.	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15% включительно
22.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10% включительно
23.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, за внеурочную деятельность	до 39% включительно (не менее 5% за 1 час)

Примечания:

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

4. Работникам организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 100 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы).

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1	2	3
1.	Работникам за наличие ведомственных наград: Республиканского уровня Федерального уровня При наличии ведомственных наград Республиканского и Федерального уровней выплаты производятся в размере 5%. (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации)	3% 5%

2.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30% включительно
3.	Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5%
4.	Единовременная выплата учителям за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов за каждый класс учителя текущего года (при наличии в классе не менее одного результата)	в размере 4000 рублей
5.	Единовременная выплата за подготовку призеров и победителей республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников	В размере не менее 3000 рублей за каждого призера

Примечания:

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

*<***> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

5. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

5.1. Учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется организациями образования самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

6. Единовременные выплаты, указанные в п. 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным

предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

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

8. В организациях образования надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	свыше 1 года	5
2.	от 5 до 10 лет	10
3.	от 10 до 15 лет	15
4.	свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 4 настоящего Положения.

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

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в должности «водителя» в организациях любой формы собственности, при осуществлении пассажирских перевозок.

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

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

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

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

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

заверенные подписью руководителя и печатью.

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

Премия по итогам работы за год. Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты работы, связанные с выполнением муниципального задания и при экономии фонда оплаты труда по образовательной организации.

Начисление премии производится:

1) Педагогам начального, основного и среднего общего образования, прочему педагогическому персоналу из расчета 15000 руб. на одну ставку согласно действующей тарификации на день установления премии согласно приказу по образовательной организации. Премия не выплачивается по внутреннему и внешнему совместительству;

2) Заместителям директоров, главным бухгалтерам образовательных учреждений из расчета 15000 руб. на одну ставку согласно действующему штатному расписанию на день установления премии согласно приказа по образовательной организации. Премия не выплачивается по внутреннему и внешнему совместительству;

3) Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, заведующему библиотекой из расчета 10000 руб. на одну ставку согласно действующему штатному расписанию на день установления премии согласно приказа по образовательной организации. Премия не выплачивается по внешнему совместительству;

Премия начисляется за фактически отработанное время, с учетом установленной ставки, согласно действующей тарификации на день установления премии согласно приказа по образовательной организации. Премия включает районный коэффициент и северную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненным к нему областям.

Премия выплачивается за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания организации.

Размер премии устанавливается индивидуально каждому работнику.

Все вышеперечисленные выплаты и премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии фонда стимулирования, формируемого за счет:

- оплаты труда работников сформированного за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания учреждения и субсидии на иные цели
- экономии средств фонда оплаты труда.

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам организаций устанавливаются приказом руководителя организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального района «Прилузский» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций образования, определяются Управлением образования администрации муниципального района «Прилузский».

11. Надбавки за качество выполняемых работ Приложение №1

12. Надбавки за качество выполняемых работ Приложение №2

13. Условия премирования Приложение №3

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам школы, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в школе создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников). Расчет размеров выплат из стимулирующего фонда производится по результатам отчетных периодов (месяц, учебная четверть, квартал, полугодие, год).

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПОЧАСОВОЙ И/ИЛИ В ПЕРИОД КАНИКУЛ (КАРАНТИНА, АКТИРОВАННЫХ ДНЕЙ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

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

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-воспитательного 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.

7. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором с руководителем организации, заключаемым Управлением образования администрации

муниципального района «Прилузский», с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций Прилузского района, определенных в разделе 3 настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального района «Прилузский».

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

5. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя, главного бухгалтера организации уменьшается на 0,5.

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

7. При расчете среднемесячной заработной платы работников организации, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

8. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального района «Прилузский» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

9. Управление образования администрации муниципального района «Прилузский» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

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

8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Плановый фонд оплаты труда Организаций включает:

фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в

соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 Положения.

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

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

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера, установленных в разделе 4 Положения.

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

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

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

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

Приложение №1

Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей директора школы

<i>Критерии</i>	Показатели деятельности	В % к должностному окладу
Эффективность реализации образовательной программы муниципального общеобразовательного учреждения	<ol style="list-style-type: none">1. Уровень качества образования по итогам четверти, ВПР, НИКО. (средний балл не ниже районных показателей).2. Уровень успеваемости выпускников основного общего образования по результатам государственной итоговой аттестации (средний балл выше районного).3. Уровень успеваемости выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (средний балл выше районного).4. Наличие выпускников среднего общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов.5. Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников.6. Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами научно-практических конференций, творческих конкурсов.7. Динамика числа учащихся, поставленных на учет в КПДН и ЗП, ГПДН(снижение)	до 30%
Качество условий, обеспечивающих образовательный процесс	<ol style="list-style-type: none">1.Отсутствие нарушений законодательства в сфере образования2.Высокий уровень организации и эффективности контроля образовательного процесса, финансового менеджмента3.Организация работы по обобщению и распространению инновационного опыта4.Высокий уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей5.Стабильная или положительная динамика показателей здоровья обучающихся6.Отсутствие жалоб граждан, обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения7.Своевременное представление информации по электронному мониторингу8.Наличие работающего школьного сайта	до 30%

	<p>9. Развитие социального партнерства</p> <p>10. Отсутствие (отрицательная динамика) количества учащихся, состоящих на учете в КПДН</p> <p>11. Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления (РДШ, ЮнАрмия)</p> <p>12. Качественная подготовка муниципального общеобразовательного учреждения к новому учебному году</p> <p>13. Обеспечение эстетических условий, оформления учреждения и территории</p> <p>14. Обеспечение безопасности пребывания в учреждении участников образовательных отношений</p>	
<p>Качество реализации образовательного процесса</p>	<p>1. Реализация в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса</p> <p>2. Отсутствие жалоб граждан, обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения</p> <p>3. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы</p> <p>4. Инновационная деятельность: ФГОС, наличие опорно-методической площадки, использование в образовательном процессе современных образовательных технологий</p> <p>5. Наличие действующих карт предприятия и карты водителя</p> <p>6. Выполнение муниципального задания</p>	<p>до 30%</p>

Приложение №2

**Критерии оценки результативности педагогических работников
МАОУ «СОШ»с.Летка**

	Критерии	Показатели деятельности	в % к должност ному окладу
1	Качество образовательных результатов	1.Результативность учебной четверти в сравнении с предыдущим периодом 2.Результаты промежуточной аттестации по итогам полугодия , по итогам года в переводных классах 3.Результаты ЕГЭ не ниже муниципального уровня при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения 4.Результаты ОГЭ с использованием механизмов независимой оценки не ниже муниципального уровня при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения 5. Результаты ВПР (НИКО) не ниже муниципального уровня при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения 6.Результативность в муниципальных, республиканских и других предметных олимпиадах , конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях 7.Качество планирования и охват учащихся содержанием деятельности по интересам и потребностям 8.Активная работа органов детского самоуправления 9.Удовлетворенность родителей и учащихся воспитательным процессом 10. Исследование уровня воспитанности учащихся 11.Положительная динамика снижения количества правонарушений и преступлений 12.Охват учащихся занятиями в кружках и спортивных секциях, с учетом детей «группы риска»	до 30%
2	Качество реализации образовательного процесса	1. Освоение и внедрение в образовательный процесс ФГОС (проведение мониторинга, диагностики) 2.Разработка и реализация проектов образовательной программы общего образования 3.Экспертиза качества образовательных результатов, условий организации образовательного процесса. 4. Информация педагогическому совету, родительской общественности о результатах	до 30 %

		введения ФГОС общего образования	
3	Качество условий, обеспечивающих образовательный процесс. Сохранение здоровья обучающихся	1. Сохранение здоровья учащихся Стабильная и положительная динамика показателей здоровья учащихся по данным мониторинга состояния здоровья всех возрастных групп по основным видам заболеваний, по которым ведется учет, или по группам здоровья учащихся. Реализация программы (мероприятий), содержащей меры поддержания улучшения здоровья учащихся	до 20%
4.	Инновационная деятельность	1. Освоение и внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий. 2. Участие в инновационной деятельности, организация работы по обобщению и распространению инновационного опыта. 3. Участие педагогов в научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях. 4. Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный», в конкурсах в рамках ПНПО	до 50%

Приложение №3

Условия премирования

Премирование педагогических работников осуществляется в целях:

1. Усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Наименование должности	Основание для премирования	В % к должностному окладу
Педагогические работники	Увеличение количества сдавших нормативы ГТО за текущий период (с нарастающим итогом)	до 30% включительно
	Организация и проведение на базе муниципального общеобразовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций, встреч, презентаций, приём делегаций разного уровня	до 30% включительно
	Проведение открытых уроков для учителей района, во время методической декады с использованием современных педагогических технологий	до 10% включительно
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий с привлечением участников образовательного процесса, проведение предметных декад, недель.	до 10% включительно
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 30% включительно
	Своевременное предоставление качественной информации, качественное ведение документации.	до 30% включительно
	Руководители, заместители директоров по УВР, ВР, ХР	Отсутствие предписаний надзорных органов
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся		до 30% включительно
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса		до 30% включительно
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой(экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)		до 30% включительно
Высокая организация и проведение внутреннего мониторинга качества образования		до 30% включительно
Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах		до 10% включительно
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		до 50% включительно
Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН;		до 20% включительно
Своевременное и качественное предоставление отчетности		до 50% включительно

Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности, недопущение роста кредиторской задолженности	до 100% включительно
	Достижение целевых показателей по заработной плате	до 30% включительно
	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля	до 30% включительно
Педагог-психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	до 30% включительно
библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся	до 20% включительно
водитель	Отсутствие штрафов ГИБДД, замечаний	до 50% включительно
Обслуживающий персонал	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 50% включительно
	Организация горячего питания учащихся.	до 20% включительно
	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда обучающихся.	до 20% включительно
	Содействие в организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан.	до 20% включительно
	Своевременное качественное заполнение форм отчетности	до 20% включительно
Обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал	Участие работников в выполнении важных работ, мероприятий;	до 50% включительно
	Своевременное и качественное предоставление отчетности	
Работники школы	За качество выполняемых работ	до 50% включительно

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

-успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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).