

Администрация муниципального образования городского округа «Воркута»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 23» г. ВОРКУТЫ
«Воркута» кар кытшлö муниципальнöй юкöнса администрация
«№ 23-А ШÖР ШКОЛА» ВОРКУТА КАРСА МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЕЛÖДАН УЧРЕЖДЕНИЕ
Димитрова ул., дом 9, город Воркута, Республика Коми, 169912
тел./факс: (82151)6-41-23; e-mail: sch_23_vor@edu.rkomi.ru

Мнение представительного органа
работников (изложенное в выписке из
Протокола заседания профсоюзного
комитета МОУ «СОШ №23» г. Воркуты
№ 1 от 19.01.2023) УЧТЕНО

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
от 19.01.2023 № 29

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ «СОШ №23» г Воркуты

г. Воркута
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных организаций» со всеми внесенными изменениями и дополнениями по 15.09.2022 года.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальном общеобразовательном учреждении МОУ «СОШ № 23» г. Воркуты (далее именуемой «Школа») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Школы или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Положение определяет:

1.5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет:

- субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
- средств местного бюджета администрации МО ГО «Воркута»;
- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5.2. Условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Школы, их повышений.

1.5.3. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Школы.

1.5.4. Условия выплаты материальной помощи, денежной премии.

1.5.6. К основному персоналу муниципального учреждения (Школы) относятся работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленных на достижение определенных уставом Школы целей деятельности этого муниципального учреждения (Школы), а также их непосредственные руководители;

1.5.7. К вспомогательному персоналу муниципального учреждения (Школы) относятся работники муниципального учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ) направленных на достижение определенных уставом Школы целей деятельности этого муниципального учреждения (Школы), включая обслуживание зданий и оборудования;

1.5.8. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения (Школы) относятся работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения,

выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого муниципального учреждения (Школы).

Предельная доля оплаты труда административно-управленческого персонала и вспомогательного в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может быть более 40%.

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов администрации МО ГО «Воркута», в Положение вносятся изменения.

1.7. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета МО ГО «Воркута».

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

1.9. Оплата труда работников Школы, 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.

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными директором школы.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ч.6 ст.136 ТК РФ) (30-е и 15-е число) по табелю учета рабочего времени, исходя из фактически отработанных рабочих дней, без учета стимулирующих выплат, назначаемых по итогам работы за месяц. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками школы производится накануне этого дня. (ч.8 ст.136 ТК РФ). В связи с нерабочими праздничными днями установить в январе и мае расчетный период для заработной платы за первую половину месяца с 01 по 20 числа месяца. 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. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально под роспись.

1.11. Форма расчетного листка и цифровые коды видов начислений и удержаний установлены в Приложении 6 к данному положению, действующему в Школе.

1.12. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях) путем перечисления на расчетный счет сотруднику или через кассу МУ «Межотраслевая централизованная бухгалтерия».

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Школы.

Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера.

2.2. Формирование фонда оплаты труда.

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

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}}) + \text{ФОТ}_{\text{ПВ}} * \text{РК и СН, где}$$

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

ФОТпв – фонд прочих выплат и доплат.

ФОТ Проч. Выпл.- фонд ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года.

ФОТдо рассчитывается следующим образом:

$ФОТдо = n1 * O * k1 + n2 * O * k2 + n3 * O * k3 + \dots$, где

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

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

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

Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении № 2 настоящего Положения.

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

ФОТкв рассчитывается следующим образом:

$ФОТкв = Д1 + Д2 + Д3 + Д4$, где

$Д1$ - доплаты работникам Школы за работу в ночное время и праздничные дни;

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

$Д3$ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника Школы;

$Д4$ - доплаты молодым специалистам Школы.

$Д1, Д2, Д4$ определяются исходя из фактической потребности.

Расчет $Д3$ производится следующим образом:

$Д3 = (ФОТдо + Д1 + Д2) * Рдо$, где

$Рдо$ – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников Школы, устанавливается в соответствии с размером, определенным п.2.7 настоящего Положения.

ФОТсв рассчитывается следующим образом:

$ФОТсв = (ФОТдо + ФОТкв) * \geq 20\% + Нвл$, где

$\geq 20\%$ - 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 (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с п.2.6 к настоящему Положению.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения, но не может быть меньше 20 процентов.

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

$ФОТпв =$ количество ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности.

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений образования, 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 учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с

перечнем выплат стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются локальным нормативным актом.

2.2.1 Реализация гарантий по оплате труда работников осуществляется в пределах планового объема поступлений и выплат, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности соответствующего муниципального бюджетного, доведенных лимитов бюджетных обязательств и (или) бюджетных ассигнований на текущий финансовый год и плановый период.

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

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

2.3. Основные условия оплаты труда работников Школы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утвержденным директором Школы.

Перечень должностей работников Школы и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

2.3.2. Повышение должностных окладов работникам Школы устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении №2 настоящего Положения

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

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

2.3.3. Работникам Школы начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, 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».

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

2.4.1. При определении должностного оклада руководящих работников Школы (директора, заместителей директора, заведующего библиотекой) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена Школа, определяемая в соответствии с объемными показателями;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

2.4.3. На педагогическую работу в Школу 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.

2.4.4. 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.

2.4.5. Директор Школы обеспечивает проверку документов об образовании учителей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно утверждает на работников Школы, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Школы.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Школы включает 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 общеобразовательном учреждении.

Режим рабочего времени и время отдыха работников Школы регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Компенсационные выплаты.

В Школе устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) Доплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) Доплаты молодым специалистам организаций образования;
- 4) Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 7) Доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

2.6.1. Работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование компенсационных доплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
-------	---------------------------------------------------	----------------------	--------------------------------------------------

1	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	Не менее 20%
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми услов.труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда
4	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхуроч.работу могут определяться коллект. договором, локальным норматив. актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсиров.предоставлением дополнит.времени отдыха, но не менее времени,отработ. сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам муниципальных организаций в размере не менее 20% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время(в период с 22 часов до 6 часов утра).

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.

2.6.2. Доплаты работникам за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, устанавливаются к должностным окладам, (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 01 сентября)	от 10 до 30
2	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	до 10
3	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4	Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе: в общеобразовательных организациях (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
5	За руководство республиканскими, городскими 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) (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
6	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к Школе и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	до 10
7	Педагогическим работникам Школы 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
8	Педагогическим работникам Школы, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	
9	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).	

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

2.6.4. Доплаты работникам образовательных 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.

2.6.5. Доплаты молодым специалистам.

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 муниципальные организации образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
<p>Молодым специалистам:</p> <p>имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации образования городов и поселков городского типа</p> <p>имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах</p>	<p>25</p> <p>30</p>

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

1.1 Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации, учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 1.3 и 1.4 настоящего приложения.

1.2 Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 1.3 настоящего раздела.

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

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

1.5. 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 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

1.6. Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из дополнительного 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.

2.6.6. 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.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года N 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".

2.6.7. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

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

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

2.6.8. Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

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

2.6.9. 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.

2.6.10. 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.

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».

2.6.11. 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.

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 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.

2.7. Стимулирующие выплаты

2.7.1. Работникам Школы могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.7.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Школы устанавливаются в следующих размерах:

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

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения	до 10

	лиц с ограниченными возможностями здоровья) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 20
3.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
4.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего и основного общего образования, за внеурочную деятельность	До 15
5.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом Школы	х

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

2.7.4. Надбавки за качество выполняемых работ:

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

Основания для установления работникам Школы надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Школы)	до 5
2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

4.	<p>Руководителям и педагогическим работникам Школы, 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 и другие почетные звания, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5*
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

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

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

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

1.1. Учителям Школы, 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 99 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата) в размере 10000,00 рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учителям Школы, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата) в размере 12500,00 рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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.

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

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

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

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

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

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

1.3. Единовременные выплаты 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.

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

2.7.6. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет устанавливаются специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Школы, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному 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, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Организации на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с разделом 2.6.5. настоящего Положения.

1.1. 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 государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 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 01 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;

б) 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.

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

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

1.4. 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.

1.5 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, (надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем), работающим в Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

1.6 Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.7.7. Премияльные выплаты по итогам работы

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 МОУ «СОШ №23» г. Воркуты в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации образования:

- руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника (руководителя) отраслевого Управления администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3.1 раздела 3 данного положения;

- заместителям руководителя в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3.1 раздела 3 данного положения.

- остальным работникам муниципальных учреждений образования – приказом руководителя образовательного учреждения.

2.7.8. 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 установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам школы. В состав Комиссии входят председатель профсоюзного комитета Школы, заместители директора, представитель трудового коллектива Школы, руководители школьных методических объединений. из которых выбирается председатель и секретарь.

Руководитель образовательного учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и быть ее членом, давать необходимые пояснения. Периодичность заседания Комиссии – 1 раз в месяц до 24 числа текущего месяца. В июне и августе комиссия заседает 30 числа текущего месяца второй раз в связи с отпусками членов комиссии для установления доплат будущего периода. В декабре месяце в связи с закрытием финансового года комиссия заседает раньше установленного срока до 13 декабря текущего месяца. Также могут быть заседания внеплановые по рассмотрению выплат вновь устроившимся сотрудникам или по причине увольнения сотрудника. Совещательный орган рассматривает служебные записки, содержащие оценки работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ о размере стимулирующих выплат, премировании, материальной помощи.

2.7.9. Служебная записка оформляется:

- руководителем учреждения на заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю;
- заместителями руководителя на работников, подчиненных заместителям руководителя.

2.7.10. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течении трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течении трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам школы. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных норм, а так же технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.8. Работникам учреждения наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Премии работникам устанавливаются в конкретных размерах (сумме).

2.8.1. При премировании работников Школы по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных 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, особых поручений.

2.8.2. Поощрение премией директора производится на основании решения начальника Управления образования МО ГО «Воркута».

Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности Школы за определенный период.

Премии не выдаются при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания, примененного в период, за который производится выдача премии.

2.8.3. 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, 9 месяцев, год).

3. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя

3.1. Руководителю, заместителям руководителя Школы устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, Школы, 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) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников организации в следующих размерах:

N п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1	От 51 до 100 (включительно)	4,5	4,0
2	От 101 до 150 (включительно)	5,0	4,5

3.2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации является обязательным для включения в трудовой договор.

3.3. При расчете среднемесячной заработной платы работников организации, а также руководителя, заместителей руководителя, 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.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника (руководителя) отраслевого Управления администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3.1 раздела 3 данного положения.

3.5. Отраслевое Управление администрации муниципального образования городского округа «Воркута» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей организаций к среднемесячной заработной плате работников организаций, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал,

полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 3.1 раздела 3 данного положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3.1 раздела 3 данного положения.

3.7. 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 (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 3.1 раздела 3 данного положения.

4. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам .

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем деления должностного оклада на норму часов педагогической работы в неделю и умножения на их фактическую нагрузку 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;

4.2. Тарификация учителей и преподавателей для распределения педагогической нагрузки производится 1 раз в год, а для изменения в начислении доплат ,не входящих в круг основных должностных обязанностей по мере необходимости.

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

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

4.3. 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.

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

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников школы

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и 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

6. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве.

6.1. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу или пропорционально отработанному времени.

6.2. Премирование.

Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства может производиться при наличии финансовой возможности по представлению соответствующих служебных записок в комиссию по рассмотрению стимулирующих выплат.

7. Сроки расчета при увольнении.

7.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

8. Удержания из заработной платы

8.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности школе могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:
 - отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в школе подходящей для него работы;
 - ликвидацией школы;
 - сокращением численности или штата работников школы;
 - призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;
 - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации;

а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

8.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

возмещении вреда, причиненного здоровью;

возмещении вреда в связи со смертью кормильца;

возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

9. Исчисление средней заработной платы

9.1. Для всех случаев (предусмотренных Трудовым кодексом РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, расчет средней заработной платы работника 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).

9.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

9.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных статьями 291 и 295 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации

за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

9.4. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

9.5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию школы соответствующих документов.

10. Внеурочная деятельность

10.1. Направления внеурочной деятельности:

- Информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности;

- Занятия по формированию функциональной грамотности обучающихся;

- Занятия, направленные на удовлетворение профориентационных интересов и потребностей обучающихся;

- Занятия, направленные на удовлетворение интересов и потребностей обучающихся в творческом и физическом развитии, помощь в самореализации, раскрытии и развитии способностей и талантов ;

- Занятия, связанные с реализацией особых интеллектуальных и социокультурных потребностей;

- Занятия, направленные на удовлетворение социальных интересов и потребностей обучающихся, на педагогическое сопровождение деятельности социально ориентированных ученических сообществ, детских общественных объединений, органов ученического самоуправления, на организацию совместно с обучающимися комплекса мероприятий воспитательной направленности.

**Перечень должностей и размеры должностных окладов,
окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)**

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) В зависимости от численности учащихся на 01 января календарного года
1.	Директор	23914
2.	Заместитель директора	20295

2. Должности руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублях	в
Заведующий (начальник) структурного подразделения: (начальник лагеря, начальник трудовой бригады, заведующий «Кванториума»)	11730	

3. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь	11275
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	10795
Методист, педагог- психолог, воспитатель	11035
Старший вожатый	10555

4. Должности учебно-вспомогательного персонала:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Вожатый	9235

5. Общеотраслевые должности специалистов и служащих:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Делопроизводитель	8655
Заведующий хозяйством	9085
Заведующий канцелярией	9085
Ведущий инженер- программист	10945
Специалист в области охраны труда	10605
Специалист по управлению персоналом	8910
Ведущий экономист	10945
Специалист в сфере закупок	10100
Заведующий производством (шеф-повар)	9335
Лаборант	8910
Техник	8910

6. Межотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2
Повар	8995
Кладовщик	8655
Подсобный рабочий	8655
Гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)	8490

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК) РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ**

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

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам, воспитателям за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
1.1	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам	10
1.2	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
1.3	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

2. 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.

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

Оценка эффективности деятельности труда работников учреждения.**Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы - до 180 %(до 150%):**

- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности или за дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- надбавка за увеличение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов;
- надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность труда в должности заместителя директора, доплата за исполнение обязанностей директора;
- надбавка за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ в образовании и их результативность;
- надбавка за инновационную устремлённость, инициативу, творчество и применение в работе форм и методов организации труда (освоение и применение современных технологий и методологий, работа с современным технически сложным оборудованием);
- надбавка за сложность и напряжённость работы, включая высокий уровень исполнительской дисциплины;
- надбавка за подготовку победителей и призёров олимпиад, конкурсов;
- надбавка за результативность в научной и методической работе (участие и выступления на симпозиумах, конференциях, семинарах, совещаниях и др., публикации);
- надбавка за авторство (или рецензирование) учебных и научно-методических разработок, рекомендаций по своему направлению деятельности;
- надбавка за активное участие в выполнении фундаментальных исследований или федеральных и ведомственных программ;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины её установления.

Выплаты за качество выполняемых работ – до 200%:

- надбавка за высокий профессионализм и качественное выполнение работ, связанных с обеспечением учебного процесса в установленные сроки;
- надбавка за наличие почётных званий (государственных наград) у работников при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей;
- надбавка за качественную организацию и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью или мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- надбавка уполномоченным по охране труда и качественно выполняющим возложенные обязанности;
- надбавка за качественную (безаварийную, безотказную, бесперебойную) работу инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- надбавка за достижение высоких (качественных) результатов в воспитательной работе с учащимися;

- надбавка за качественное исполнение тематических планов, программ, распоряжений в установленные сроки;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать для стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины её установления.

Премияльные выплаты:

1. Премии по итогам работы учреждения в целом – не реже одного раза в год могут назначаться тем работникам учреждения, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу учреждения в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

2. Премии разового характера могут назначаться за:

- разработку и внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление учреждением, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности учреждения, кадровое и административное делопроизводство;
- обеспечение качественной работы подразделений учреждения, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым и других процессах управления учреждения, обеспечения безопасности учреждения, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;
- качественное и оперативное выполнение заданий руководства учреждения (структурного подразделения);
- оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью учреждения;
- качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий, разработку и внедрение новых программ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обеспечения;
- качественную организацию и проведение воспитательной, внеклассной и внеурочной работы с учащимися;
- разработку и внедрение в образовательный процесс новых технологий и методик преподавания, внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- занятие призовых мест учащихся в городских, муниципальных, республиканских, всероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения учреждения, качественную и оперативную подготовку объектов учреждения к зимнему сезону, своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в учреждении (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед учреждением;
- многолетнюю и безупречную работу в учреждении;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- интенсивность работы, связанной с выпуском учащихся;
- интенсивность работы в обеспечения платных образовательных услуг, связанной с обслуживанием учащихся на договорной основе;

- интенсивность работы при проведении олимпиад среди учащихся, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для учащихся и работников;
- своевременное и качественное выполнение программ;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- качественное выполнение положений Коллективного договора;

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, Методиста**

1 балл приравнивается к оплате 5% должностного оклада

Интенсивность и высокие результаты

№ п\п	Показатели деятельности	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Результативное участие заместителя директора в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	На муниципальном уровне – 5 баллов; на республиканском уровне – 10 баллов; на федеральном уровне – 15 баллов	До 15 баллов
2	Проведение работ по подготовке мероприятий на базе учреждения различного уровня, организации дополнительных функций учреждения (лагеря весенний ,осенний и летний, трудовая бригада).	количество смен (2 балл за каждую смену)	До 10 баллов
3	Наличие пункта ЕГЭ и ГИА – 9 на базе школы	1 балл за наличие пункта	До 2 баллов
4	Организация и проведение на базе школы семинаров, совещаний, конференций и т.п.	На муниципальном уровне – 5 баллов; на республиканском уровне – 10 баллов	До 10 баллов
5	Функционирует и обновляется сайт школой	функционирует – 1 балл; обновляется – 1 балл	5 баллов
9	Охват учащихся клубной деятельностью в школе	10% учащихся – 1 балл; 20% учащихся – 2 балла; 30% учащихся – 3 балла и т.д.	До 10 баллов
7	Интенсивная работа в период организации текущих ремонтных работ, поддержание работоспособности учреждения. Подготовка учреждения к новому учебному году. Проведение работ по ликвидации последствий любого рода аварий и восстановления работоспособности учреждения		0-10баллов
8	Оперативное выполнение срочных заданий руководителя, или лица, его замещающего		до 10 баллов
9	Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам.		0- 10 баллов
10	Исполнительская дисциплина.		0-10 баллов
11	Своевременное проведение замены		0-5 баллов

	уроков заболевших учителей		
12	Компьютерная грамотность – работа с оргтехникой, электронной почтой, факсом		0-5 баллов
13	Участие в городских, республиканских и школьных мероприятиях		0-5баллов
14	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		0-5 баллов
15	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и питания школьников.		0-5 баллов
16	Использование в образовательном процессе электронных журналов	100% классов	0-5 баллов
17	Использование в образовательном процессе электронных дневников	до 50% классов – 3 балл 50% -80% классов – 5 баллов свыше 80% - 10 баллов	0-5 баллов

Качество выполняемых работ

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Шкала
1	Обеспечение качественного образования	1.1 Организация предпрофильного и профильного обучения	Наличие профильного обучения – 3 балла Наличие предпрофильной подготовки – 4 балла
		1.2 Организация работы в классах повышенного уровня	0-4 балла
		1.3 Организация работы в ККО	0-4 балла
		1.4 Показатели качества выпускников на уровне города (аттестация в форме ЕГЭ, аттестация в 9-ом классе в новой форме)	Качество 100% -5 баллов Качество 70-99% - 4 балла Качество 65-69% - 3 балла Качество 60-65% - 1 балл Ниже – 0 баллов
		1.5 Организация и проведение промежуточной аттестации, зачетных недель	Высокий уровень организации – 5 баллов Средний – 3 балла Низкий – 0 баллов
		1.6 Достижение учащимися более высоких показателей качества по сравнению с предыдущим периодом	Повышение – 5 баллов Прежнее – 3 балла Снижение показателей– снимается 3 балла
		1.7 Организация участия в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях и др.	Всероссийский уровень – до 10 баллов Республиканский уровень – до 5 балла Муниципальный – до 3 балла Школьный уровень – до 2 балла
		1.8 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие	Наличие статуса с программой: на муниципальном уровне – до 5баллов; на республиканском уровне – до

		статуса РЭП, РРЦ, базовой площадки, наличие научно-методических публикаций)	10баллов; на федеральном уровне – до 15 баллов Разработка – 0-5 баллов Участие – 0-10 баллаов
		1.9 Участие в организации и проведении мероприятий в рамках ПНПО	5 баллов
		1.10 Организация работы по реализации программы «Одаренные дети»	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный уровень – 4 балла Республиканский уровень – 6 баллов Всероссийский уровень -8 баллов
		1.11 Организация и проведение конкурса «Ученик года»	0-5 баллов
		1.12 Организация и проведение конкурса «Самый классный классный»	0-5 баллов
		1.13 Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов	0-5 баллов
		1.14 Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	0-5 баллов
		1.15 Предоставление различных форм обучения для различных категорий учащихся	Реализация технологии дистанционного обучения – 5 баллов; Обучение по индивидуальным учебным планам – 4 баллов; - домашнее обучение – 2 балл; - семейное образование – 2 балл
		1.16 Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования	0-5 баллов
2	Кадровые ресурсы учреждения	2.1 Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	В соответствии с лицензионными требованиями – 5 баллов; ниже указанных в приложении к лицензии лицензионных требований – 2 балла
		2.2 Работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями	Оказание методической помощи – 0-5 баллов
		2.3 Организация аттестации педагогических кадров	5 баллов
		2.4 Организация своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров (Наличие не менее чем у 70% педагогических работников квалификационных категорий)	5 баллов
		2.5 Посещение уроков учителей – предметников, оказание методической помощи	уроков в неделю – 4 балла 3-6 уроков – 2 балла

			Менее 3-х уроков – 0 баллов
3	Социальный критерий	3.1 Отсутствие отчислений учащихся (Коэффициент выбытия из ОУ)	2 балла За каждый отсев снимается 1 балл
		3.2 Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	Внеклассные предметные – до 5 баллов Досуговые – 5 балла
		3.3 Своевременное и качественное ведение банков данных на детей и семьи.	На хорошем уровне – 3 балла Ведется – 1 балл
		3.4 Обеспечение устойчивой связи с общественными организациями	0-5 баллов
		3.5 Развитие социального партнерства с высшими учебными заведениями и предприятиями (организациями, учреждениями)	0-5 баллов
		3.6 Результативность профилактической работы с несовершеннолетними.	0-5 баллов (снижение правонарушений, снятие с учёта)
		3.7 Проведение мероприятий с семьями «группы риска»	0-5 баллов
		3.8 Организация каникулярного отдыха	На хорошем уровне – 5 баллов Ведется – 3 балла
		3.9 Организация занятости обучающихся во внеурочное время	0-5 баллов
4	Эффективность управленческой деятельности	4.1 Качественная организация дежурства по школе	0-5 баллов
		4.1 Качественное ведение документации по курируемым направлениям деятельности	0-5 баллов
		4.2. Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса.	0-5 баллов Снимается по 1 баллу за каждое невыполненное поручение
		4.3 Качественное состояние пришкольной территории	0-5 баллов
		4.4 Наличие программы энергосбережения	0-5 баллов
5	Сохранение здоровья учащихся	5.1 Организация учебно-воспитательного -процесса по здоровью берегающим технологиям	0-5 балла
		5.2 Работа по профилактике заболеваний обучающихся	0-5 баллов
6	Исполнительская дисциплина	5.3 Отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся	0-5 баллов
		5.4 Отсутствие предписаний ГПН, СЭН	0-5 баллов
		5.5 Отсутствие замечаний и нарушений в процессе деятельности при проверке контролирующих финансовых органов	0-5 баллов
		5.6 Своевременное, качественное и достоверное предоставление	0-5 баллов

	запрашиваемой информации	
--	--------------------------	--

ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ
критерии и показатели эффективности деятельности
заместителей директора

Интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Параметры	Баллы
1	Наличие учащихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста	минус 5 баллов
2	Невыполнение требований БУП	минус 5 баллов
3	Наличие выпускников, получивших справки за курс средней (полной) общей школы	минус 5 баллов
4	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших справку	минус 5 баллов
5	Успеваемость ниже 100% (наличие учащихся, оставленных на повторный курс обучения, за исключением учащихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендации МУ «ПМПК» г.Воркуты)	минус 5 баллов
6	Результаты ЕГЭ (по обязательным предметам) менее 100%	минус 5 баллов
7	Наличие выявленных несовершеннолетних, проживающих в микрорайоне и не обучающихся в школе	минус 5 баллов
8	Отсутствие профильной и предпрофильной подготовки	минус 5 баллов
9	Неучастие школы в городских массовых и профессиональных мероприятиях	минус 5 баллов
10	Превышение доли расходов на оплату труда административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала к фонду оплаты труда учреждений (более 40%)	минус 5 баллов

Качество выполняемых работ

№ п/п	Параметры	минус 5 баллов
1	Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования	минус 5 баллов
2	Несоответствие данных в электронных мониторингах	минус 5 баллов
3	Наличие замечаний и нарушений в процессе деятельности при проверке контролирующих финансовых органов	минус 5 баллов
4	Наличие просроченной кредиторской задолженности	минус 5 баллов
5	Наличие нарушений в процессе деятельности при проверке надзорных финансовых органов	минус 5 баллов
6	Наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН при проведении практических мероприятий, формирующих способность учащихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	минус 5 баллов
7	Наличие предписаний ГПН, СЭН	минус 5 баллов
8	Наличие замечаний, выявленных при проведении ведомственного контроля	минус 5 баллов
9	Отсутствие программы энергосбережения	минус 5 баллов
10	Наличие дисциплинарных взысканий	минус 5 баллов
11	Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся	минус 5 баллов
12	Несвоевременное, некачественное и недостоверное предоставление запрашиваемой информации	минус 5 баллов

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ и методиста**

1 балл приравнивается к оплате 5% должностного оклада

Интенсивность и высокие результаты

№ п\п	Показатели деятельности	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Участие и результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	1.1 Призеры, дипломанты предметных, дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров, конференций, спортивных соревнований (Дополнительно по одному баллу за участие)	школьный уровень – 3 балла; городской уровень – 4 балла; республиканский уровень – 5 баллов (при значительном количестве призовых мест учащихся могут устанавливаться дополнительные баллы)
		1.2 Участие в школьных, городских, республиканских семинарах и научно-практических конференциях	Проведение открытых уроков, открытых мероприятий – 5 баллов
		1.3 Участие в школьных семинарах и научно-практических конференция	Проведение открытых уроков, открытых мероприятий – 3 балла; Подготовка выступлений учащихся – 2 балла
2	Внедрение современных образовательных технологий	2.1 Использование информационно-коммуникативных технологий	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/ – 5 баллов; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/ – 3 балла; Изредка /не реже 1 раза в четверть/ – 1 балл
		2.2 Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Школьный уровень – до 3 баллов Муниципальный уровень – до 4баллов Региональный уровень - до 8 баллов Всероссийский уровень – до 10 баллов
		2.3 Применение здоровьесберегающих технологий	Систематическое – 2 баллов; Периодическое – 1 балл (Оценивается проведение физкультминуток, расслабляющих упражнений на уроках, пропаганда здорового образа жизни, соблюдение требований к внешнему виду учащихся и выполнению Устава школы)
3	Профессиональные достижения	3.1 Участие в экспериментальной работе	Школьный уровень – 3 Муниципальный уровень - 5
		3.2 Работа по авторским	За каждую вновь разработанную и

		программам.	используемую в работе программу – по 5 баллов
		3.3 Методическая работа в школе	Выступление на педагогическом совете (докладчик – до 5 баллов, содокладчик – до 3 баллов) Выступление на ШМО - до 5 баллов Выступление на ГМО – до 5 баллов Участие в работе экспертных групп при аттестации педагогических работников внутри школы – до 3 баллов
		3.4 Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет сайтах	По 5 баллов
		3.5. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	По 5 баллов
		3.6. Проведение работ по подготовке мероприятий на базе учреждения различного уровня, организации дополнительных функций учреждения (лагеря весенний, осенний и летний, трудовая бригада, студенты пед колледжа).	-до 10 баллов
		3.7 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, др.)	- 5 баллов
		3.8 Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Зарегистрированные позитивные отзывы – 2 балла Наличие жалоб – снятие 5 баллов
4	Дополнительная работа учителя во внеурочное время	4.1 Работа со «слабыми» обучающимися	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– до 5 баллов; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 2 балла;
4.2 Работа с одарёнными обучающимися		Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– до 5 баллов; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 2 балла;	
4.3 Работа с детьми из социально неблагополучных семей		Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– до 5 баллов; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 2 балла;	
5	Внеучебная деятельность	5.1 Проведение внеклассных мероприятий	За каждое подготовленное и проведённое мероприятие в качестве организатора – 5 баллов;

			За помощь в подготовке и проведении – от 1 до 4 баллов в зависимости от объема оказанной помощи
		5.2 Организация экскурсий, поездок	Однодневные экскурсии – по 3 балла каждому ответственному по приказу учителю; многодневные экскурсии – по 5 баллов каждому ответственному по приказу учителю
		5.3 Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	От 1 до 5 баллов в зависимости от объема дополнительной работы
6	Исполнительская дисциплина		
		6.1 Предоставление планов и анализа работы ШМО	Своевременное – до 5 балла Не своевременное – 0 баллов
		6.2 Организация дежурства по школе, на массовых мероприятиях	Хорошая организация – до 5 балла Не организованное дежурство – снимается 5 баллов
		6.3 Организация питания по школе (ведение табелей , работа с УСЗН,с МУ МЦБ)	0-10 баллов
7	Внеурочная деятельность	Еженедельная реализация одного часа внеурочной деятельности	производится оплата 1,5% в месяц от должностного оклада (пропорционально объему учебной нагрузки)

Качество выполняемых работ

1 балл приравнивается к оплате 5% должностного оклада

№ п\п	Показатели деятельности	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
-------	-------------------------	---------------------	--------------------------------

За качество выполняемых работ	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по материалам контрольных мероприятий), результаты итоговой аттестации	<input type="checkbox"/> По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60%-100% -до 10 баллов; 40%-59% - до 8 баллов; 25%-39% - до 5 баллов; <input type="checkbox"/> По предметам второй категории сложности (литература, история, обществознание, окружающий мир, география, биология, информатика): 70%-100% - до 10 баллов; 60%-69% -до 8 баллов; 55%-59% -до 6 баллов; 50%-54% - до 4 баллов <input type="checkbox"/> По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, ОБЖ, физкультура, технология): 90%-100% -до 5 баллов; 80%-89% - до 4 баллов; 70%-79% -до 3 баллов; 60%-69% -до 2 баллов
--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл
1.3 Результаты итоговой аттестации Дополнительно: а) ЕГЭ, ГВЭ в 11-х классах; б) ОГЭ, ГВЭ в 9-х классах.		<input type="checkbox"/> По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60%-100% - 10 баллов; 40%-59% - 8 баллов; 25%-39% - 5 баллов; <input type="checkbox"/> По предметам второй категории сложности (литература, история, обществознание, окружающий мир, география, биология, информатика): 70%-100% - 10 баллов; 60%-69% - 8 баллов; 55%-59% - 6 баллов; 50%-54% - 4 балла <input type="checkbox"/> По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, ОБЖ, физкультура, технология): 90%-100% - 5 баллов; 80%-89% - 4 балла; 70%-79% - 3 балла; 60%-69% - 2 балла
Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, спортивных соревнований	муниципальный уровень республиканский уровень всероссийский или международный уровень	- до 5 баллов; – до 7 баллов; – до 10 баллов
Результативность (Диплом 1, 2, 3 степени) участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях:	-муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	- 2 балла - 3 балла - 4 балла - 5 баллов
Своевременное заполнение строгой отчетности (классных журналов, личных дел) Представление рабочих программ и календарно-тематического планирования		- до 10 баллов
Разработка и реализация основной образовательной программы		- до 10 баллов
Качественная и своевременная организация питания		% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по городу – до 10 баллов Наличие двухразового питания – 10баллов
Организация работы в классах повышенного уровня		0-5 балла

	Организация работы в ККО	0-5 балла
	Организация и проведение промежуточной аттестации, зачетных недель	Высокий уровень организации – 5 баллов Средний – 3 балла Низкий – 0 баллов
	Достижение учащимися более высоких показателей качества по сравнению с предыдущим периодом	Повышение – до 5 баллов Прежнее – до 3 баллов Снижение показателей– снимается 3 балла
	Разработка и участие в экспериментальных и инновационных проектах	Разработка – 5 баллов Участие – 2 балла
	Организация и проведение конкурса «Ученик года»	0-5 баллов
	Организация и проведение конкурса «Самый классный классный»	0-5 баллов
	Повышение квалификации и переподготовки педагогических кадров	3 балла
	Своевременное и качественное ведение банков данных на детей и семьи.	На хорошем уровне – 3 балла Ведется – 1 балл
	Организация каникулярного отдыха	На хорошем уровне – 5 баллов Ведется – 3 балла
	Качественная организация дежурства по школе	0-5 баллов
	Качественное ведение документации по курируемым направлениям деятельности	0-5 баллов
	Качественная работа по профилактике заболеваний обучающихся	0-5 баллов

Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога, социального педагога, учителя- логопеда, учителя - дефектолога

1 балл приравнивается к оплате 5% должностного оклада

Наименование выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Шкала оценки
Интенсивность и высокие результаты	Организация и проведение общешкольных родительских собраний, лекториев	0-5
	Посещение семей совместно с работниками ОПДН	0-10
	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (поддержка одаренных детей и детей с низкой мотивацией к учебе)	0-10
	Исполнительская дисциплина	0-5
	Подготовка и ведение документов с подопечными детьми	0-5
	Выявление детей из неблагополучных семей, нуждающихся в поддержке и защите.	Наличие системы работы и результативность – до 5 баллов; Эпизодические или единичные мероприятия – 2 балла; Отсутствие системы в работе – 0 баллов.

	Участие в экспериментальной работе	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов
	Обобщение и распространение собственного опыта по работе с обучающимися из социально неблагополучных семей.	Факты обобщения и распространения такого опыта – до 3 баллов; Нет такого опыта – 0 баллов.
	Участие в коллективных и индивидуальных педагогических проектах	За каждую вновь разработанную и используемую в работе программу – по 5 баллов
	Методическая работа в школе	Выступление на педагогическом совете (докладчик – 3 балла, содокладчик – 1 балл) Выступление на ШМО - 1 балл Выступление на ГМО - 3 балла Участие в работе экспертных групп при аттестации педагогических работников внутри школы – 3 балла
	Регулярная и качественная работа по заполнению школьной документации, участие в обновлении школьного сайта, популяризация педагогического опыта в СМИ, личного сайта педагога	- 5 баллов за положительный отзыв о качестве и количестве представленных на сайтах педагогических материалов курирующего заместителя директора
	Реализация внеплановых мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся, системная работа в микрорайоне, участие в социальном партнерстве с другими учреждениями	- 5 баллов
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, др.)	- 5 баллов
	Оперативное выполнение срочных заданий руководителя, или лица, его замещающего	- 5 балл, при условии своевременного выполнения задания
	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума, Совета по профилактике и прочих социальных институтов.	Участвует (количество заполненных протоколов) – до 3 баллов
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты.	- 5 баллов, при наличии положительных отзывов заинтересованных лиц (анкетирование, отзывы родителей (законных представителей) учащихся, учащихся, наличие справок заместителей директора, приказы с положительными оценками).
Внеурочная деятельность	Еженедельная реализация одного часа внеурочной деятельности	производится оплата 1,5% в месяц от должностного оклада (пропорционально объёму учебной нагрузки)
За качество выполняемых работ	Профилактическая работа по снижению количества учащихся, состоящих на учете в КПДН	- 5 баллов
	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	- 5 баллов
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных	-5 баллов

	различными видами социально-психологической поддержки	
	Результативность (Диплом 1, 2, 3 степени) участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	- 2 балла - 3 балла - 4 балла - 5 баллов
	Эффективная работа с детьми «группы риска»	Выбытие детей из «группы риска» по причине исправления поведения – до 5 баллов; Увеличение количества детей «группы риска» - 0 баллов.
	Ведение документации по обучающимся из социально неблагополучных семей (журнал учета работы, планы работы, отчеты о работе, журнал учета групповых и индивидуальных консультаций, документации по учету преступлений, правонарушений, отклонений в развитии обучающихся), журнал учета проведенных рейдов, материалы о летней занятости обучающихся, документация Совета профилактики, протокола заседаний и т.п.).	Систематическое ведение (наличие) документации – до 5 баллов;
	Обеспечение благоприятного социально-психологического климата в образовательном учреждении, классном коллективе	Снижение доли детей с повышенной тревожностью (из неблагополучных семей) – до 5 баллов; Высокие показатели тревожности обучающихся из неблагополучных семей – 0 баллов.
	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей, состоящих на внутришкольном учете, учете в КПДН, не посещающих образовательное учреждение включенных в социально значимую деятельность, в УДОД.	Положительная динамика – до 3 баллов; Отрицательная динамика – 0 баллов.
Исполнительская дисциплина	Соответствие данных в электронных мониторингах	0-5
Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся	0-5
Исполнительская дисциплина	Своевременное, качественное и достоверное предоставление запрашиваемой информации	0-5

Критерии оценки эффективности деятельности
преподаватель-организатора ОБЖ

1 балл приравнивается к оплате 5% должностного оклада

Наименование выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Шкала оценки
За интенсивность и высокие результаты работы	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5 баллов
	Участие в школьных, городских, республиканских семинарах и научно-практических конференциях	Проведение открытых уроков, открытых мероприятий – 3 балла ; Подготовка выступлений учащихся – 2 балла
	Регулярное использование на уроках современных педагогических технологий, в том числе ИКТ, регулярное использование технических средств на уроках.	- 3 балла , при условии положительного отзыва в виде справки курирующего заместителя директора, отзыва родителей (законных представителей) учащихся, учащихся, наличие справки с отзывом об интенсивной работе педагога в прошедшем месяце
	Участие в экспериментальной работе	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов
	Участие в коллективных и индивидуальных педагогических проектах	За каждую вновь разработанную и используемую в работе программу – по 5 баллов
	Методическая работа в школе	Выступление на педагогическом совете (докладчик – 3 балла , содокладчик – 1 балл) Выступление на ШМО - 1 балл Выступление на ГМО - 3 балла Участие в работе экспертных групп при аттестации педагогических работников внутри школы – 3 балла
	Регулярная и качественная работа по заполнению школьной документации, участие в обновлении школьного сайта, популяризация педагогического опыта в СМИ, личного сайта педагога	- 5 баллов за положительный отзыв о качестве и количестве представленных на сайтах педагогических материалов курирующего заместителя директора
	Реализация внеплановых мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся, системная работа в микрорайоне, участие в социальном партнерстве с другими учреждениями	- 5 баллов
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, др.)	- 5 баллов
	Оперативное выполнение срочных заданий руководителя, или лица, его замещающего	- до 5 баллов , при условии своевременного выполнения задания
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты.	- 5 баллов , при наличии положительных отзывов заинтересованных лиц (анкетирование, отзывы родителей (законных представителей) учащихся, учащихся, наличие справок заместителей	

		директора, приказы с положительными оценками).
За качество выполняемых работ	Динамика индивидуальных образовательных результатов (Оценивается усреднённый показатель качества знаний всех обучающихся по результатам полугодий, административных и срезовых работ различного уровня (школьных, городских...))	90%-100% - 5 баллов; 80%-89% - 4 балла; 70%-79% - 3 балла; 60%-69% - 2 балла За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл
	Результаты итоговой аттестации	90%-100% - 5 баллов; 80%-89% - 4 балла; 70%-79% - 3 балла; 60%-69% - 2 балла
	Призеры, дипломанты предметных, дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров, конференций, спортивных соревнований (Дополнительно по одному баллу за участие)	школьный уровень – 3 балла; городской уровень – 4 балла; республиканский уровень – 5 баллов (при значительном количестве призовых мест учащихся могут устанавливаться дополнительные баллы)
	Результативность (Диплом 1, 2, 3 степени) участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	- 2 балла - 3 балла - 4 балла - 5 баллов
	Подготовка школы как объекта ГО	- 5 баллов
	Укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы.	- 5 баллов
	Своевременное заполнение строгой отчетности (классных журналов, личных дел) Представление рабочих программ и календарно-тематического планирования	- 10 балла
	Качественное ведение документации по ГО, воинскому учёту, антитеррору.	- 5 баллов
	Работа с допризывной молодежью	- 5 баллов

Критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора, педагога дополнительного образования, старшего вожатого
1 балл приравнивается к оплате 5% должностного оклада

Наименование выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Шкала оценки
За интенсивность и высокие результаты работы	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5 баллов
	Участие в школьных, городских, республиканских семинарах и научно-практических конференциях	Проведение открытых уроков, открытых мероприятий – 7 балла; Подготовка выступлений учащихся – 5 балла
	Регулярное использование на занятиях современных педагогических технологий,	- 5 балла, при условии положительного отзыва в виде справки курирующего

	в том числе ИКТ	заместителя директора, отзыва родителей (законных представителей) учащихся, учащихся, наличие справки с отзывом об интенсивной работе педагога в прошедшем месяце
	Участие и организация различных форм внеклассной работы	Школьный уровень – до 5 баллов Муниципальный уровень – до 10 баллов
	Участие в коллективных и индивидуальных педагогических проектах	За каждую вновь разработанную и используемую в работе программу – по 5 баллов
	Методическая работа в школе	Выступление на педагогическом совете (докладчик – до 5 баллов, содокладчик – 4 баллов) Выступление на ШМО - до 5 баллов Выступление на ГМО - до 8 баллов Участие в работе экспертных групп при аттестации педагогических работников внутри школы – 3 балла
	Регулярная и качественная работа по заполнению школьной документации, участие в обновлении школьного сайта, популяризация педагогического опыта в СМИ, личного сайта педагога	- 5 баллов за положительный отзыв о качестве и количестве представленных на сайтах педагогических материалов курирующего заместителя директора
	Реализация внеплановых мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся, системная работа в микрорайоне, участие в социальном партнерстве с другими учреждениями	- 5 баллов
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, др.)	- 5 баллов
	Оперативное выполнение срочных заданий руководителя, или лица, его замещающего	- 5 балл, при условии своевременного выполнения задания
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты.	- 5 баллов, при наличии положительных отзывов заинтересованных лиц (анкетирование, отзывы родителей (законных представителей) учащихся, учащихся, наличие справок заместителей директора, приказы с положительными оценками).
	Наличие системы воспитательной деятельности в коллективе, детские общественные объединения	- 5 баллов
	Еженедельная реализация одного часа внеурочной деятельности	производится оплата 1,5% в месяц от должностного оклада (пропорционально объёму учебной нагрузки)
За качество выполняемых работ	Призеры, дипломанты предметных, дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров, конференций, спортивных соревнований (Дополнительно по одному баллу за участие)	школьный уровень – 3 балла; городской уровень – 4 балла; республиканский уровень – 5 баллов (при значительном количестве призовых мест учащихся могут устанавливаться дополнительные баллы)

	Результативность (Диплом 1, 2, 3 степени) участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	- 2 балла - 3 балла - 4 балла - 5 баллов
	Своевременное заполнение строгой отчетности (журналов, личных дел) Представление рабочих программ и календарно-тематического планирования	- до 10 баллов
	Предоставление планов и анализа работы ШМО	- до 5 баллов
	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с детьми-сиротами, с детьми, находящимися на учете в отделе по делам несовершеннолетних (ОДН) Работа с одаренными и талантливыми детьми	- до 5 баллов
	Качественная организация работы детских общественных организаций	- 10 баллов
	Качественная работа в каникулярное время	- 5 баллов
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	- 5 баллов

ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ

критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников

Интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Параметры	Баллы
1	Наличие учащихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста	минус 5 баллов
2	Невыполнение требований БУП	минус 5 баллов
3	Наличие выпускников, получивших справки за курс средней (полной) общей школы	минус 5 баллов
4	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших справку	минус 5 баллов
5	Успеваемость ниже 100% (наличие учащихся, оставленных на повторный курс обучения, за исключением учащихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендации МУ «ПМПК» г.Воркуты)	минус 5 баллов
6	Результаты ЕГЭ (по обязательным предметам) менее 100%	минус 5 баллов
7		минус 5 баллов
8	Отсутствие профильной и предпрофильной подготовки	минус 5 баллов
9	Неучастие в городских массовых и профессиональных мероприятиях	минус 5 баллов
10		минус 5 баллов

Качество выполняемых работ

№	Параметры	минус 5 баллов

п/п		
1	Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования	минус 5 баллов
2	Несоответствие данных в электронных мониторингах	минус 5 баллов
3	Наличие замечаний и нарушений в процессе деятельности при проверке контролирующих финансовых органов ,надзорных финансовых органов	минус 5 баллов
4	Наличие просроченной кредиторской задолженности	минус 5 баллов
5	Наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН при проведении практических мероприятий, формирующих способность учащихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	минус 5 баллов
6	Наличие предписаний ГПН, СЭН	минус 5 баллов
7	Наличие замечаний, выявленных при проведении ведомственного контроля	минус 5 баллов
8	Отсутствие программы энергосбережения	минус 5 баллов
9	Наличие дисциплинарных взысканий	минус 5 баллов
10	Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся	минус 5 баллов
11	Несвоевременное, некачественное и недостоверное предоставление запрашиваемой информации	минус 5 баллов

Показатели оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

1 балл приравнивается к оплате 5% должностного оклада

<i>Показатели</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала (баллы)</i>	<i>Примечание</i>
Заведующий канцелярией, Делопроизводитель, Специалист по управлению персоналом			
За интенсивность и высокие результаты работы			
Работа с Управлением Пенсионного фонда России по г. Воркуте ,взаимодействие с Центром занятости населения и д.р.	Оперативное предоставление информации на запросы Управлению Пенсионного фонда России по г. Воркуте, службе занятости населения , оперативное взаимодействие со сторонними организациями	0-5	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
Взаимодействие с военным комиссариатом по г. Воркуте	Оперативное предоставление информации на запросы военного комиссариата по г. Воркуте, ведение воинского учёта	0-5	
Работа с архивом учреждения	Своевременная подготовка документов к архивации, приём номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов	0-10	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
Работа в комиссиях учреждения	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	0-5	По факту работы в комиссии
Проверка деятельности учреждения вышестоящими организациями	Работа в интенсивном режиме в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения надзорных органов.	0-5	По факту проведения открытых мероприятий, проверок, отчетов
Срочные задания	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), не предусмотренных должностными	0-10	Учитывается объем по факту предоставляемой информации

	обязанностями. Предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.		
Юридическая работа	Участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы.	0-10	
Информационная деятельность	Регулярное ведение и обновление базы данных о сотрудниках в ГИС ЭО	0-5	
Исполнительская дисциплина	Контроль за регулярным обновлением информации на официальном сайте школы	0-5	
Исполнительская дисциплина	Личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно развлекательного и иного характера), где защищает честь школы, проявляя собственную инициативу в интересах образовательного учреждения	0-10	
Исполнительская дисциплина	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	0-10	
За качество выполняемых работ			
Исполнительская дисциплина	Высокая организация работы по ведению делопроизводства и номенклатуры дел	0-10	Отсутствие обоснованных замечаний
Работа по заключению договоров с родителями на предоставление платных образовательных услуг	Организация эффективной работы с родителями при заключении договоров с родителями на предоставление платных дополнительных образовательных услуг	0-10	Учитывается количество заключенных договоров с родителями на предоставление платных дополнительных образовательных услуг
Работа с копировальной техникой	Выполнение копировальных работ, создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное использование. Качественное выполнение печатных работ, квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника)	0-5	Учитывается объем и качество выполняемых работ
Персональные данные работников	Качественная обработка и надежная защита персональных данных работников	0-10	Учитывается объем по факту работы в текущем периоде
Работа с архивом учреждения	Качественная подготовка документов к архивации, качественный приём номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов	0-10	Учитывается объем по факту работы в текущем периоде

Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб, отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда, замечаний со стороны надзорных органов.	0-10	
Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная сдача отчетов по персонифицированному учету с использованием программ «1С» и «Перечень льготных профессий» в Пенсионный Фонд России.	0-10	
Исполнительская дисциплина	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	0-5	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний, выявленных при проведении ведомственного контроля	0-5	
Исполнительская дисциплина	Своевременное, качественное и достоверное предоставление запрашиваемой информации	0-5	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся	0-5	
Ведущий инженер-программист, техник			
За интенсивность и высокие результаты работы			
Работа с электронной почтой	Соблюдение регламента работы с электронной почтой.	0-5	Учитывается объем по факту работы
Работа в системе ГИС «ЭО»	Своевременное извещение ответственного за работу в ГИС ЭО» о движении учащихся учреждения, Администрирование ГИС ЭО.	0-5	
		0-5	
Официальный Web-сайт в сети Интернет	Организация бесперебойной работы официального Web-сайт в сети Интернет	0-5	Учитывается объем по факту работы
Помощь учителям	Подготовка презентаций, оказание помощи администрации учреждения и педагогическим работникам учреждения в подготовке к открытым мероприятиям, конкурсам.	0-5	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
Техническая деятельность	Обслуживание сервера и серверного ПО	0-5	
Работа в комиссиях учреждения	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	0-5	
Исполнительская дисциплина	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации, не входящей в должностной функционал.	0-10	
Помощь учителям	Участие в подготовке и проведении конкурсов, мастер-классов, семинаров и т.п. различных уровней	0-10	
Информационная деятельность	Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление	0-10	
Помощь работникам	Использование видеоматериалов и	0-5	

учреждения	информационных технологий при проведении текущих работ.		
Исполнительская дисциплина	Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта в работе учреждения.	0-5	
За качество выполняемых работ			
Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	0-10	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
Антивирусная защита	Качественная и своевременная организация антивирусной защиты компьютерной техники учреждения	0-5	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда	0-10	
Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение текущих ремонтных работ компьютерного оборудования учреждения не входящая в круг должностных обязанностей	0-10	
Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение копировальных работ	0-5	
Ведущий экономист, Специалист в сфере закупок			
За интенсивность и высокие результаты работы			
Контрактный управляющий	Выполнение обязанностей контрактного управляющего. Подготовка планов-графиков, планов закупок, внесение изменений и предоставление документов для размещения на zakupki.gov.ru. Своевременное предоставление информации в полном объеме при проведении ведомственного контроля. Оформление необходимой дополнительной документации по 44-ФЗ.	0-10	В зависимости от объема выполнения
Дополнительные мероприятия	Работа по оформлению дополнительных функций учреждения (осенний, летний лагерь, трудовая бригада) Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных расчетов, предоставление внеплановой отчетности и информации, подготовка данных по запросам министерств и ведомств, не входящей в должностные обязанности.	0-10	В зависимости от объема выполнения
Внебюджетные средства	Составление расчетов на оказание платных услуг. Контроль за поступлением и расходованием внебюджетных средств. Привлечение дополнительных источников финансирования. Перечень работ по платным услугам, не входящий в круг должностных обязанностей	0-5	В зависимости от объема выполнения
Работа с авансовыми	Подготовка подотчетной документации:	0-5	При повышенных

отчетами сотрудников учреждения	составление авансовых отчетов, справок, доверенностей, оформление другой необходимой бухгалтерской документации.		объемах
Работа с кредиторской задолженностью, включая юридическую работу	Ведение претензионной работы. Работа с исполнительными листами. Расчет неустоек и заключение соглашений (по расчетам пени) с поставщиками на их выплату.	0-10	При повышенных объемах
Дополнительные мероприятия	Методическая помощь работникам школы по вопросам трудового законодательства	0-5	
Исполнительская дисциплина	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	0-5	
Исполнительская дисциплина	Личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно развлекательного и иного характера), где защищает честь школы, проявляя собственную инициативу в интересах образовательного учреждения	0-5	
За качество выполняемых работ			
Подготовка документации	Качественная подготовка отчетности для предоставления в вышестоящие инстанции, документов по запросам УПРО, МУ МЦБ, Администрацию МОГО Воркуты, Финансовое управление, Казначейство, УПФР, ФСС, ИФНС, ЦСЗН и пр.	0-10	
	Качественная подготовка различных мониторингов на различных сайтах	0-10	
Работа с сайтами и программными комплексами	Качественное размещение информации на bus.gov.ru. Своевременное внесение изменений и дополнений.	0-5	
Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	0-10	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
Обеспечение работы учреждения	Отсутствие дисциплинарных взысканий, прохождение проверок надзорных органов (отсутствие замечаний), замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб, отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда	0-10	
Обеспечение работы учреждения	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0-5	
Исполнительская дисциплина	Своевременное, качественное и достоверное предоставление запрашиваемой информации	0-5	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний, выявленных при проведении ведомственного контроля	0-5	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний и нарушений в процессе деятельности при проверке контролирующих финансовых органов	0-5	

Специалист в области охраны труда

Наименование выплаты		Шкала оценки
За интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.	0-5
	Составление заявок на защитные устройства, своевременная выдача работникам средств индивидуальной защиты.	0-5
	Работа по разработке нормативной документация в области обеспечения антитеррористической безопасности, не входящая в круг должностных обязанностей	0-5
	Проведение регулярной профилактической работы по предупреждению травматизма, обеспечению выполнения правил по ОТ и ПБ с работниками и обучающимися школы, не входящая в круг должностных обязанностей	0-5
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте, смотрах, конкурсах и пр.).	0-10
	Компьютерная грамотность – работа с оргтехникой, электронной почтой, факсом	0-10
	Проведение с педагогическим коллективом учебы на случай ЧС	0-10
	Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	0-10
	Создание пропускного режима	0-10
За качество выполняемых работ	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб, отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда	0-10
	Отсутствие предписаний по состоянию охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности в школе, по соблюдению санитарно-гигиенических норм	0-10
	Отсутствие случаев травматизма, связанных с нарушениями требований охраны труда, пожарной и электробезопасности, правил дорожного движения.	0-10
	Качественная подготовка к новому учебному году	0-10
	Своевременное, качественное и достоверное предоставление запрашиваемой информации	0-5
	Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН при проведении практических мероприятий, формирующих способность учащихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	0-5

Педагог- библиотекарь

Наименование выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Шкала оценки
За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение книжных выставок, обзорных бесед, библиотечно – библиографических уроков, мастер- классов, классных часов, внеклассных мероприятий с применением современных форм, методов обучения и воспитания на школьном, городском, республиканском уровне	0-10
	Организация и сопровождение читательской деятельности учащихся с ОВЗ (наличие самостоятельного раздела в плане работы, определение читательского профиля, разработка индивидуальной программы чтения, составление рекомендательных списков литературы, проведение бесед, индивидуальное информирование по запросу читателя и т.п.)	0-10
	Развитие социального партнерства, направленного на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности обучающихся, социализации и развития гражданских качеств обучающихся.	0-5
	Проведение регулярных профилактических работ по сохранности и пополнению фонда библиотеки. Наличие электронной базы.	0-5
	Выполнение требований ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» № 114 – ФЗ от 25.07.2002 г	0-5
	Участие в массовых общешкольных мероприятиях не библиотечного профиля	0-5
	Использование средств ИКТ и электронных ресурсов при проведении мероприятий	0-5
	Участие библиотекаря в конкурсах, грантах	0-10
	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	0-10
За качество выполняемых работ	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб, отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда	0-15
	Своевременное представление материалов, сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	0-10
	Обеспеченность образовательного процесса учебной литературой. Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания.	0-5
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация и проведение информационно – методической работы, тематических выставок, ознакомление членов	0-5

	педагогического коллектива с новинками методической литературы.		
	Эффективность работы по развитию читательской грамотности читателей (по результатам анализа на основе исследования, мониторинга, посещения и т.п.)		0-5
Лаборант			
За интенсивность и высокие результаты работы			
Проверка работы учреждения	Интенсивная работа в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период	0-10	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
	Участие в подготовке и проведении конкурсов, мастер-классов, семинаров и т.п. различных уровней	0-10	
	Личное участие в увеличении и расширении материальной базы обслуживаемого кабинета.	0-10	
	Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта .	0-5	
	Использование видеоматериалов и информационных технологий при проведении лабораторных работ	0-5	
	Курьерские поручения	0-5	
За качество выполняемых работ			
Проверка деятельности учреждения вышестоящими организациями	Качественная работа в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период, отсутствие замечаний по факту инспекционных и камеральных проверок	0-10	По факту проведения открытых мероприятий, проверок, отчетов
Техника безопасности	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности, журналов по технике безопасности	0-5	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
Ремонт оборудования	Качественное выполнение текущих ремонтных работ оборудования лаборатории	0-10	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
Срочные задания	Качественное выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	0-10	Учитывается объем и качество по факту предоставляемой информации
Журналы учета	Качественное ведение журналов учета, контрольно учетных записей	0-5	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования	0-5	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся	0-5	
Гардеробщик , дворник, сторож(вахтер), уборщик служебных помещений			
За интенсивность и высокие результаты работы			
Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал (стирка, глажка, полив и уход	0-10	Учитывается объем по факту в отчетный период

	цветов , курьерская работа и т.п.)		
Работа в период неблагоприятных метеоусловий	Увеличение объема работ по метеоусловиям, интенсивный обход здания, своевременное закрытие фрамуг и форточек, уборка снежных заносов на пришкольной территории Уборка помещений при возникновении форс – мажорных обстоятельств (ликвидация последствий аварий).	0-10 0-10	Учитывается объем по факту в отчетный период
Обслуживание мероприятий различного уровня	Интенсивная работа в период проведения на базе учреждения мероприятий различного уровня.	0-10	Учитывается количество мероприятий в отчетный период
Ремонт учреждения	Участие в проведении внепланового текущего ремонта, планового ремонта, подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка к работе в зимний период	0-10	Оценка «отлично» - «10» баллов, оценка «хорошо» - «5» баллов
Ремонт учреждения	Устранение последствий аварийных ситуаций, устранение неисправностей, ремонтных работ оборудования не входящие в круг должностных обязанностей	0-10	Оценка «отлично» - «5» ов, оценка «хорошо» - «3» а, оценка «удовлетворительно» - «1» .
За качество выполняемых работ			
Сохранность здания	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон, в случае совершения или попытки хулиганских действий немедленный вызов наряда полиции, оповещение администрации	0-5	Отсутствие замечаний заведующего хозяйством, директора, надзорных органов Удовлетворенность участников образовательного процесса и администрации учреждения состоянием убираемых помещений по результатам устного опроса
Антитеррористическая защищенность	Качественное соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения, качественное выполнение требований противопожарной безопасности, устойчивые навыки в использовании первичных средств пожаротушения, тревожной сигнализации, использование системы видеонаблюдения, кнопки экстренного вызова	0-5	
Правила электробезопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, охраны труда.	0-5	
Безопасность учреждения	Отсутствие в здании посторонних лиц, своевременное самостоятельное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, экстренное принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителю директора и вызовом соответствующих служб, качественное выполнение контрольно-пропускного режима	0-5	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками	0-10	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений

	образовательного процесса		
Санитарно-эпидемиологические и гигиенические нормы	Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических и гигиенических норм, качественная уборка вверенной территории, своевременное реагирование на внештатные ситуации о неисправности школьной мебели и электроприборов, качественное и регулярное проведение генеральных уборок вверенной территории	0-10	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное выполнение заявок, отсутствие повторных заявок на данный объект, выполнение работы рабочего по обслуживанию здания	0-5	
Обслуживание здания	Качественное выполнение работы рабочего по обслуживанию здания	0-10	

Заведующий производством (Шеф- повар), кладовщик, повар, подсобный рабочий			
За интенсивность и высокие результаты работы			
Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал (и т.п.)	0-10	Учитывается объем по факту в отчетный период
Работа в период неблагоприятных метеоусловий	Увеличение объема работ	0-10	Учитывается объем по факту в отчетный период
	Форс – мажорные обстоятельства .	0-10	
Обслуживание мероприятий различного уровня	Интенсивная работа в период проведения на базе учреждения мероприятий различного уровня.	0-10	Учитывается количество мероприятий в отчетный период
За качество выполняемых работ			
Антитеррористическая защищенность	Качественное соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения, качественное выполнение требований противопожарной безопасности	0-5	
Правила электробезопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, охраны труда.	0-5	
Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	0-10	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
Санитарно-эпидемиологические и гигиенические нормы	Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических и гигиенических норм, качественная уборка вверенной территории, своевременное реагирование на внештатные ситуации о неисправности школьной мебели и электроприборов, качественное и регулярное проведение генеральных уборок	0-10	

	вверенной территории		
	Своевременное выполнение заявок, отсутствие повторных заявок на данный объект	0-10	

Приложение № 5
к Положению «Об оплате труда»
в МОУ «СОШ № 23» г. Воркуты

В комиссию по распределению по
установлению выплат стимулирующего и
компенсационного характера работникам
МОУ «СОШ №23» г. Воркуты

Служебная записка

В целях стимулирования профессионального роста, продуктивности управленческого труда, обеспечения социальной защищенности путем дифференциации оплаты труда _____ года предлагаю установить надбавку стимулирующего характера следующим педагогическим работникам:

<i>№ п/п</i>	<i>Ф.И.О. работника</i>	<i>Должность</i>	<i>Основание – показатели и условия для получения выплаты</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.				
2.				

дата

подпись

расшифровка подписи

Приложение № 6

к Положению «Об оплате труда»
в МОУ «СОШ № 23» г. Воркуты

Форма расчетного листа

Организация:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ____ 20__

Ф.И.О.

Организация:

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Выплачено:								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

