

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива школы
 Протокол № 5 от 31.08.2018 г.



Утверждено приказом
 директора МОУ СОШ № 26 г. Воркуты

от 31.08.2018 года

Литература представительного органа
 работников внесено в выписке из
 протокола заседания профсоюзного
 комитета МОУ СОШ № 26
 г. Воркуты учтено.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и распределению выплат
 стимулирующего и компенсационного характера

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;
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 30.07.2018 № 1103 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута».

– иными нормативными актами администрации МО ГО «Воркута», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальном общеобразовательном учреждении МОУ «СОШ № 26» 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 настоящего положения:

- 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 и 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.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, в пределах выделенных плановых назначений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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.

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

Реализация гарантий по оплате труда работников осуществляется за счет фонда оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Объем средств на оплату труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

1.11. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в организации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанной категории работников учреждения производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. 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.

1.13. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ч.6 ст.136 ТК РФ):

- за I половину месяца – 30 числа расчетного месяца;
- за II половину месяца – 15 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками школы производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

1.15. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников школы осуществляет директор.

1.16. 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;
- фонд прочих выплат и доплат.

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

Подразделения персонала:

- к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также руководитель;
- к вспомогательному персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание здания и оборудования;
- к административно-управленческому персоналу относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 35 %.

2.2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$ – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ - фонд выплат компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$ - фонд выплат стимулирующего характера.

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$ рассчитывается следующим образом:

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

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или 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);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в Приложении № 2 Положения

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

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4$, где

$Д_1$ - доплаты работникам Школы за работу в ночное время и праздничные дни;

$Д_2$ - доплаты работникам Школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

$Д_3$ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника Школы;

$Д_4$ - доплаты молодым специалистам Школы.

$Д_1, Д_2, Д_4$ определяются исходя из фактической потребности.

Расчет $Д_3$ производится следующим образом:

$Д_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д_1 + Д_2) * Р_{\text{до}}$, где

$Р_{\text{до}}$ – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников Школы;

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$ рассчитывается следующим образом:

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

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:

- для руководителей, специалистов, служащих – в размере не менее 20%; для рабочих – в размере 30% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладов (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) и выплат компенсационного характера.

При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей – объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения:

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.

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), утверждаемым директором Школы.

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

Размеры должностных окладов работникам Школы, должностные оклады, по которым не определены вышеуказанными постановлениями МО ГО «Воркута», определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденной постановлением главы администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений» (со всеми изменениями и дополнениями).

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

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Школы и размеры повышения определены в Приложении №2 к настоящему Положению.

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 до 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) 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. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором с руководителем муниципального учреждения образования городского округа «Воркута», заключаемым отраслевым Управлением (Департаментом) администрации муниципального образования городского округа «Воркута», осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения.

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 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Компенсационные выплаты.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (ПКГ) в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам школы 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 круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Учителям, преподавателям образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 01 сентября)	от 0,2 до 1 за каждого обучающего в классе, но не более 25 за класс
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, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими). (доплата за заведования 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)	до 15
6	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10

7	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
8	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10

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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации образования городов и поселков городского типа имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах	20 25

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

2.6.6. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

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 образовательных организаций, 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), производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

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.

2.7. Стимулирующие выплаты.

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.2. Выплаты 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, руководитель структурного подразделения (руководитель трудовой бригадой, начальник лагеря)	до 180
3.	Другие работники	до 150

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

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. (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
2.	Педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования углубленной подготовки (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10

4.	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
5.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
6.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	х

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 (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам школы надбавок за качество выполняемых работ:

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

	образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	
4.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*

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 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- 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 в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в

настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

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

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. Выплаты за выслугу лет.

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

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 Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 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;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории

других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

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.

2.7.7. Премияльные выплаты по итогам 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 9 настоящего положения;

- заместителям руководителя в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 9 настоящего положения и 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 (Приложение № 3), в Школе создается постоянно действующий совещательный орган - Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам школы. В состав Комиссии входят: заместители директора, представитель профсоюзного комитета Школы, представители трудового коллектива Школы.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Конкретные размеры надбавок стимулирующего характера за показатели и результативность, сложность и напряженность труда заместителям директора устанавливаются непосредственно директором Школы.

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

- успешное и добросовестное исполнением 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, ремонтных работ.

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

Решение о поощрении премией остальных работников принимается директором, по представлению заместителей директора из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии могут выплачиваться работникам Школы по результатам работы Школы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

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.

Отрицательные показатели качества и результативности труда работников определены в Приложении № 4 данного положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 5 750 рублей.

2.7.11. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9-ти месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

2.7.12. За реализацию внеурочной деятельности обучающихся, осваивающих общеобразовательные программы начального, общего, основного общего и среднего (полного) общего образования доплата производится на каждого учителя, исходя из размеров доплат учителю 190 руб. за каждый час внеурочной деятельности, но не более 4-х часов в месяц, для ФГОС до 5-ти часов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и начислений на оплату труда.

3. Сроки расчета при увольнении

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

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Школа обязана в указанный в пункте 3.1. срок выплатить неоспариваемую сумму.

4. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь работнику школы может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а так же в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, смерть близкого человека).

4.2. Материальная помощь

4.3. Материальная помощь работнику устанавливается в размере до 5 750,00 рублей.

4.4. Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления в адрес директора и по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

4.5. Материальная помощь выплачивается за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.6. Директору материальная помощь оказывается в соответствии с приказом начальника Управления образования МО ГО «Воркута».

5. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве.

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

5.2. Премирование.

Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства может производиться при наличии финансовой возможности по представлению заместителя директора.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда учителей устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.2. Почасовая оплата труда педагогических работников школы 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 другом образовательном учреждении (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, 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.

6.3. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 3 дней с момента ознакомления его с протоколом заседания стимулирующей комиссии, работник в праве подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. 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.

7. Удержания из заработной платы

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

7.2. 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.

7.3. 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».

8. Исчисление средней заработной платы

8.1. 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).

8.2. 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).

8.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных 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 календарных дней.

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

8.5. 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.

9. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения образования

9.1. Руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения образования (далее – учреждение) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1	До 50 (включительно)	До 3,0	До 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	До 3,5	До 3,0

9.2. Коэффициентами кратности являются соотношения их среднемесячной заработной платы соответственно руководителя, заместителей руководителя учреждения по их основным должностям к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

9.3. Коэффициент кратности определяется начальником (руководителем) отраслевого органа администрации муниципального образования городского округа «Воркута», осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующей организации (далее отраслевой орган), в размере, не превышающем размера, установленного в подпункте 9.1. положения.

9.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя учреждения, 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.

9.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с подпунктом 9.3. положения.

9.6. Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей учреждений к среднемесячной заработной плате работников учреждений, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии подпункта 9.3. положения.

9.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии подпункта 9.3. положения.

9.8. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии подпункта 9.3. положения.

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда»
МОУ «СОШ № 26» г.Воркуты

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

1. Должности руководящих работников:

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) I-ой группы по оплате труда руководителей
Директор	13 440,00
Заместитель директора	11 425,00
Руководитель структурного подразделения (руководитель трудовой бригадой, начальник лагеря)	7005,00

1.1 Должностной оклад заместителя директора определяется в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора по согласованию с органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

2. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Учитель	9400,00
Педагог-организатор	9000,00
Педагог-психолог	9200,00
Педагог-библиотекарь	9400,00
Педагог дополнительного образования	9000,00
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	9000,00
Социальный педагог	9000,00
Мастер производственного обучения	9200,00

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Заведующий канцелярией	7344,00
Инспектор по кадрам	7140,00
Ведущий экономист	8772,00
Лаборант	7140,00
Инженер	8092,00
Секретарь	6936,00

4. Общеотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2
Гардеробщик, дворник	6800,00
Сторож, уборщик служебных помещений, вахтер	6936,00

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда»
МОУ «СОШ № 26» г.Воркуты
«___»_____ 2018 года № _____

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК) РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных организаций образования 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, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	15 30
2	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

Примечание:

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

2. 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 для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы

и качество выполняемых работ.

I. Педагогические работники.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Учитель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, мастер производственного обучения.

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок	до 5
2	Наличие и качество рабочих учебных программ по предметам	до 5
3	Оптимальные результаты срезовых и контрольных работ (2-11 кл.) Повышение целевых показателей, отражающих качество знаний обучающихся	до 5
4	Разработка новаторских программ, прошедших экспертизу. Разработка авторизованных программ. Внедрение ФГОС нового поколения	до 5
5	Регулярное использование на уроках современных педагогических технологий, в том числе ИКТ, использование технических средств на уроках	до 5
6	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты)	до 10
7	Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях по предмету: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	до 5 до 10 до 15 до 20
8	Участие в работе МО, в работе профсоюзного комитета.	до 5
9	Участие в подготовке и проведении общешкольных родительских собраний, конференций, смотров и др.	до 5
10	Регулярная работа с учащимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма, профилактики правонарушений и преступлений	до 5
11	Участие в работе по профилактике правонарушений и безнадзорности. Вовлечение детей группы риска во внеурочную деятельность.	до 5
12	Реализация внеплановых мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся, системная работа в микрорайоне, участие в социальном партнерстве с другими ОУ	до 5
13	Участие во внеплановых системных исследованиях, оценке индивидуальных достижений учащихся	до 5
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры	до 5
15	Регулярная и качественная работа по заполнению школьной документации, участие в обновлении школьного сайта, популяризация педагогического опыта в СМИ, личного сайта учителя, сдача отчетов	до 5
16	Участие в коллективных и индивидуальных педагогических проектах	до 5
17	Выступление на семинарах, конференциях школьного и городского Оформление педагогического опыта в виде брошюры, публикации, цифрового образовательного ресурса, размещения материалов на сайте	до 5
18	Оперативное выполнение срочных заданий руководителя	до 5
19	Исполнение обязанностей дежурного учителя	до 5
20	Наличие положительных отзывов (отсутствие жалоб, замечаний)	до 5

Надбавки за качество выполняемых работ.

Учитель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, мастер производственного обучения.

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Качество освоения предмета учащимися учебных программ значительно выше общегородского показателя	до 10
2	Положительная динамика учебных достижений большинства учащихся по предмету	до 10
3	Качественные итоги контрольных работ (на «4» и «5») по текстам независимых экспертов	до 10
4	Качественные результаты сдачи ЕГЭ, ГИА, ГВЭ значительно выше общегородского показателя	до 10
5	Подготовка учащихся – победителей (1 место) предметных олимпиад, конференций, конкурсов: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	до 40 до 50 до 60 до 70
6	Подготовка учащихся – победителей (2 место) предметных олимпиад, конференций, конкурсов: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	до 30 до 40 до 50 до 60
7	Подготовка учащихся – победителей (3 место) предметных олимпиад, конференций, конкурсов: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	до 20 до 30 до 40 до 50
8	Результативность (Диплом 1, 2, 3 степени) участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	до 20 до 30 до 40 до 50
9	Итоги участия в конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», выставка «Школа», «Самый классный классный» и другие): • муниципальный уровень: - 1 место - 2 место - 3 место • республиканский уровень: - 1 место - 2 место - 3 место • всероссийский уровень:	до 30 до 20 до 10 до 50 до 40 до 30 до 60

II. Административно - управленческий персонал.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.**Заместитель директора по учебной работе, методической работе.**

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	до 10
2	Общие высокие показатели успеваемости обучающихся на уровне города по результатам аттестации (в том числе по результатам ГИА, ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования).	до 10
3	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	до 10
4	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального уровня и выше	до 10
5	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ГИА, ЕГЭ)	до 10
6	Участие в инновационной деятельности по вопросам учебно-методической работы, разработка локальных актов, программ и планов и приказов	до 10
7	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в исследовательской работе, конкурсах, конференциях)	до 10
8	Сохранение молодых специалистов	до 10
9	Отсутствие отчислений из школы в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	до 10
10	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	до 10
11	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	до 10
12	Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных программ	до 10
13	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и др.)	до 5
14	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до 5
15	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования на уровне учреждения, города.	до 10
16	Информационная открытость (сайт школы, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	до 10
17	Организация введения ФГОС	до 10
18	Организация обучения больных детей на дому, детей с ОВЗ	до 10
19	Реализация профильного обучения, перед профильной подготовки	до 5
20	Наличие положительных отзывов, отсутствие жалоб и замечаний	до 5

Заместитель директора по воспитательной работе.

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	до 10
2	Развитие педагогического творчества: участие педагогов в конкурсах, конференциях.	до 10
3	Занятость учащихся во внеурочное время дополнительным образованием	до 10
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	до 10
5	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	до 10
6	Участие в инновационной деятельности по вопросам учебно-методической работы, разработка локальных актов, программ и планов и	до 10

	приказов	
7	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	до 10
8	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	до 10
9	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	до 10
10	Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных программ	до 10
11	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и др.)	до 5
12	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до 5
13	Призовые места в смотрах (конкурсах) муниципального, федерального и регионального уровней	до 10
14	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам воспитания обучающихся на уровне школы, города.	до 10
15	Участие в фестивалях городского, республиканского и всероссийского уровня	до 10
16	Информационная открытость (сайт школы, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	до 10
17	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	до 10
18	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья учащихся	до 10
19	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования	до 5
20	Наличие положительных отзывов, отсутствие жалоб и замечаний	до 5

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	до 10
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	до 10
3	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	до 10
4	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, состояние пришкольной территории.	до 10
5	Обеспечение охраны труда, электро-безопасности, противопожарной безопасности, предупреждение детского травматизма	до 10
6	Участие в инновационной деятельности, разработка локальных актов, программ и планов и приказов	до 10
7	Разработка документации по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, комплексной безопасности, экологии.	до 10
8	Отсутствие обоснованных обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций. Уровень решения конфликтных ситуаций.	до 5
9	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	до 5
10	Работа с поставщиками и подрядчиками, с целью контроля предоставляемых работ, услуг.	до 10
11	Участие в муниципальных, городских и всероссийских конкурсах.	до 10

12	Организация введения ФГОС	до 10
13	Выполнение программ и планов по «Доступной среде»	до 10
14	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	до 10
15	Исправность оборудования на пищеблоке	до 10
16	Проведение туристических слетов.	до 10
17	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 10
18	Прием учреждения к новому учебному году	до 10
19	Укомплектованность кадрами, их качественный состав.	до 5
20	Наличие положительных отзывов, отсутствие жалоб и замечаний	до 5

Надбавки за качество выполняемых работ.

Заместитель директора по учебной работе, методической работе, воспитательной работе и по административно-хозяйственной работе.

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Качественное, своевременное и полное обеспечение подготовки проектов приказов, информационных писем и других документов, регламентирующих деятельность школы	до 50
2	Своевременное, полное и качественное исполнение решений, постановлений, распоряжений местной власти, вышестоящих органов, приказов директора школы	до 50
3	Выполнение качественно и в полном объеме мероприятий, предусмотренных в плане работ должностного лица, школы, управления образования, администрации города на месяц, квартал и другие отчетные периоды	до 50
4	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на работу должностного лица и школы в целом	до 50

III. Учебно-вспомогательный персонал.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ведущий экономист.

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок	до 10
2	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов, приказов, писем	до 5
3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до 5
4	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	до 10
5	Своевременное и качественное представление отчетов	до 10
6	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	до 10

7	Соблюдение сроков сверки расчетов с поставщиками и подрядчиками	до 10
8	Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы школы	до 5
9	Разработка необходимой финансово-хозяйственной документации	до 10
10	Анализ эффективности и правильности расходования ТМЦ, ОС	до 5
11	Своевременное размещение документации на электронных сайтах	до 20
12	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 20
13	Отсутствие обоснованных обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций. Уровень решения конфликтных ситуаций.	до 5
14	Участие в инновационной деятельности, разработка локальных актов, программ и планов и приказов	до 5
15	Соответствие деятельности школы требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов)	до 5
16	Оперативное выполнение срочных заданий руководителя	до 5
17	Ведение протоколов стимулирующей комиссии	до 5
18	Выполнение работы, не входящей в основные обязанности	до 5
19	Наличие положительных отзывов, отсутствие жалоб и замечаний	до 5
20	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (премиальная выплата) в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда	до 150

Инспектор по кадрам, заведующая канцелярией, секретарь.

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок	до 10
2	Эффективность работы с педагогическим и техническим персоналом, учащимися, родителями	до 10
3	Участие в разработке локальных актов	до 10
4	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов, приказов и писем	до 10
5	Соблюдение сроков исполнения документации	до 10
6	Высокая организация работы по ведению делопроизводства и номенклатуры дел	до 10
7	Организация оперативной работы с сотрудниками школы по работе с входящими и исходящими документами	до 10
8	Ведение банков данных, необходимых для работы ОУ	до 5
9	Ведение персонифицированного учета кадров	до 10
10	Ведение статистической отчетности	до 5
11	Работа с военкоматом	до 5
12	Работа с бланками строгой отчетности	до 10
13	Работа с центром социальной защиты	до 5
14	Работа с пенсионным фондом	до 5
15	Выполнение работы, не входящей в основные обязанности	до 10
16	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 5
17	Участие в работе профсоюзного комитета	до 5
18	Участие в подготовке и проведении общешкольных родительских собраний	до 5
19	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	до 5
20	Наличие положительных отзывов, отсутствие жалоб и замечаний	до 5

21	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (премиальная выплата) в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда	до 150
----	---	--------

Инженер, лаборант

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок	до 10
2	Эффективность работы с педагогическим и техническим персоналом, учащимися, родителями	до 10
3	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки	до 10
4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	до 10
5	Бесперебойная работа компьютерной техники	до 10
6	Обслуживание компьютерной техники без посторонних специалистов	до 20
7	Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный процесс	до 10
8	Участие в разработке рабочих учебных программ и их реализация в учебном процессе	до 10
9	Участие в работе профсоюзного комитета	до 5
10	Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования	до 20
11	Выполнение работы, не входящей в основные обязанности	до 10
12	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 20
13	Наличие положительных отзывов, отсутствие жалоб и замечаний	до 5
14	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (премиальная выплата) в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда	до 150

Надбавки за качество выполняемых работ.

Ведущий экономист, инспектор по кадрам, заведующая канцелярией, секретарь, инженер, лаборант.

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	до 50
2	Своевременное, полное и качественное исполнение приказов директора школы	до 50
3	Выполнение качественно и в полном объеме мероприятий, предусмотренных в плане работ должностного лица, школы, управления образования, администрации города на месяц, квартал и другие отчетные периоды	до 50
4	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на работу должностного лица и школы в целом	до 50

IV. Обслуживающий персонал

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.**Гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений**

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок	до 10
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (качество уборки служебных помещений, температурный, световой режим и т.д.)	до 10
3	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий	до 10
4	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии	до 10
5	Контроль за соблюдением СанПин правил и норм	до 10
6	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	до 10
7	Напряженность при выполнении работы в неудобной позе, работа с хлором	до 20
8	Дежурство по школе во время перемен	до 10
9	Участие в эстетическом оформлении школы, озеленении	до 10
10	Качество пропускного режима	до 10
11	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	до 20
12	Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся и педагогов	до 20
13	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (премиальная выплата) в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда	до 150

Надбавки за качество выполняемых работ.**Гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений**

№ п/п	Показатель	Процент от должностного оклада
1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	до 50
2	Своевременное, полное и качественное исполнение приказов директора школы, общественных поручений	до 50
3	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году. Участие в ежегодном текущем ремонте	до 50
4	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на работу должностного лица и школы в целом	до 50

Приложение № 4

к Положению «Об оплате труда»
МОУ «СОШ № 26» г.Воркуты

ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
качества и результативности труда работников

№ п/п	Показатели	Процент от должностного оклада
1	Наличие подтвердившихся обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	- 10 % за каждый факт
2	Выпускники, окончившие ОУ со справкой (9, 11 классы)	- 10 % за каждого обучающегося
3	Наличие учителей, не прошедших курсовую переподготовку в течение 5 лет	- 10 % за каждого учителя, каждому учителю
4	Отсутствие отметок в санитарных книжках о прохождении: - ККФ - медосмотра Не прошедшие гигиеническое обучение	- 10 % за каждую позицию за каждого учителя, каждому учителю
5	Отсутствие санитарно-эпидемиологического паспорта ОУ	- 10 %
6	Ненадлежащая подготовка ОУ, кабинета к новому учебному году	- 20 %
7	Необоснованное несвоевременное выполнение предписаний надзорных органов	- 30 % за каждое предписание

8	Несвоевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ	- 10 % за каждый договор
9	Нарушение техники безопасности, повлекшее за собой ЧП	- 30 % за каждое нарушение
10	Наличие просроченной кредиторской задолженности по вине ОУ	- 20 %
11	Наличие замечаний, данных в ходе инспекционной (камеральной) и другой проверки	- 10 % за каждую проверку
12	Наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период	- 10 %
13	Состояние уровня преступности	- 10 % за каждое
14	Наличие необоснованного отставания по выполнению: - календарно-тематического планирования - планов воспитательной работы - норматива по проверке письменных работ - других планов	- 10% за каждую позицию
15	Несвоевременное заполнение журналов	- 10 %
16	Несвоевременная сдача отчетов и другой запрашиваемой информации	- 5 %
17	Отсутствие без уважительной причины на педагогических советах, совещаниях и других обязательных для посещения мероприятиях	- 10 %
18	Процент качества знаний учащихся меньше 30%	- 5 % за каждый класс
19	Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины	- 10 %
20	Несвоевременное начало и окончание урока	- 10 %
21	Частое отсутствие или опоздание	- 10 % за каждое опоздание