

Приложение 2

к Коллективному договору

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №2 с кадетскими классами»

Принято педагогическим советом МБОУ «СОШ №2 с кадетскими классами», протокол от 29.08.2022г. №1	Утверждено приказом директора МБОУ «СОШ №2 с кадетскими классами» от 09.09.2022г. №01-18/200
---	--

Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №2 с кадетскими классами» и выплат компенсационного и стимулирующего характера, включая оценку профессиональной деятельности педагогов, содержащую показатели, стимулирующие работу по использованию цифрового образовательного оборудования (далее - Положение) (новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 26.12.2008 №147 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» с последующими изменениями и «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования», утверждённого постановлением Главы администрации Великоустюгского муниципального района от 21.08.2009 № 828 (с последующими дополнениями и изменениями), устанавливает:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников;
- перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя учреждения;
- особенности оплаты труда в учреждении;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определённых пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

1.2. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору учреждения.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения.

2.1. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Великоустюгской Думы от 26.12.2008 № 147 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета», отраслевого

коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за категоричность и коэффициента за наличие учёной степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае если профессиональный стандарт не предусмотрен правовыми актами, должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента

Для общеобразовательных организаций:

1) по должностям, которые финансируются в рамках выполнения государственных полномочий:

для должностей педагогических работников - 1,98;

для должностей, не относящихся к педагогическим работникам (за исключением лаборантов) - 1,21;

для должностей лаборантов - 1,4

2) по должностям, которые финансируются за счёт средств районного бюджета:

для должностей педагогических работников - 1,15;

для должностей, не относящихся к педагогическим работникам - 1,0.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 - 3,5
Должности первого уровня Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 - 4,0
Должности и профессии второго уровня Должности среднего медицинского персонала	1 - 3,0
Должности третьего уровня	1 - 2,30
Должности четвёртого уровня Должности руководителей структурных подразделений образования	1,15 - 2,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учётом мнения представительного органа работников.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Для детских дошкольных организаций, для организаций общего и дополнительного образования
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,2
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесённые к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
 - должности четвёртого уровня;
 - должности руководителей структурных подразделений образования.
- 2.6. Размеры коэффициента за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размер коэффициента
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

При подтверждении педагогическими работниками соответствия занимаемой должности устанавливается коэффициент 1.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам организации, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов должностного оклада с учётом учебной нагрузки (в соответствии с перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, утверждённым приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями)).

Для установления работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения специальной оценки.

Доплата устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

3.1.2. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам (классам, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Педагогическим работникам, реализующим в общеобразовательном классе две и более адаптированные основные общеобразовательные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата до 10% должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

3.1.3. Доплата за работу педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательным учреждением основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающим углублённое изучение отдельных предметов

Педагогическим работникам, реализующим рабочие программы учебных предметов начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углублённую) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам, устанавливается доплата в размере 17% должностного оклада с учётом учебной нагрузки за фактические часы, предусмотренные на углублённое изучение предмета.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов устанавливается доплата в размере до 5% должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 % части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

№ пп	Виды доплат	Размер доплаты в % от должностного оклада
1.	заведование учебным кабинетом	до 5% должностного оклада

2.	заведование учебным кабинетом: химии, физики, информатики, биологии, кабинетом технологии	до 15% должностного оклада
3.	заведование мастерской, спортзалом, спортивной площадкой	до 20% должностного оклада
4.	за руководство районными методическими объединениями доплата устанавливается с учётом объёма и содержания методической работы по приказу управления образования администрации Великоустюгского муниципального района, за руководство методическими объединениями в образовательной организации	до 10% должностного оклада
5.	- <i>классное руководство;</i>	10 - 60% должностного оклада
6.	- <i>проверка тетрадей, работ обучающихся:</i> * русский язык, математика (начальные классы); * русский язык: 5 - 11 классы; * математика: 5 - 7 классы; 8 - 11 классы; * химия, физика, биология, иностранный язык, история, обществознание, география; * по прочим предметам учебного плана	в размере до 20% с учётом учебной нагрузки: до 15% до 20% до 10% до 15% до 10% до 5%
7.	за приоритетность предметов согласно приоритетным направлениям образовательной деятельности образовательных организаций, указанных в программе развития образовательной организации, согласованной с учредителем: * русский язык, иностранный язык, химия, физика, математика, информатика; * история, обществознание, география, биология, литература, черчение; * трудовое обучение; * физическая культура, изобразительное искусство, музыка, основы безопасности жизнедеятельности; астрономия;	до 10% должностного оклада с учётом учебной нагрузки: до 10% до 5% до 5% до 3%
8.	- <i>совершенствование предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей в</i>	до 25% должностного оклада

	<i>групповых помещениях (кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах)</i>	оклада
--	--	--------

Вне зависимости от размера доплаты за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000=00 (пяти тысяч) рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утверждёнными постановлением Правительства Вологодской области от 22.06.2020 N 715.

3.3.5. Доплата за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно по установленным маршрутам движения автобуса, устанавливается доплата в размере 1000=00 (одной тысячи) рублей.

3.3.6. Доплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена.

Педагогическим работникам образовательного учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена на период проведения государственной итоговой аттестации с учётом выполненных работ устанавливается доплата.

Педагогическим работникам образовательного учреждения, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена в качестве руководителя пункта проведения экзамена, доплата устанавливается в размере 828 руб. за день проведённого экзамена.

Педагогическим работникам образовательного учреждения, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена в качестве организатора пункта проведения экзамена, доплата устанавливается 483 руб. за день проведённого экзамена.

3.3.7. Доплата молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные организации

Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации Великоустюгского района, устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада.

К молодым специалистам для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, относятся:

1) лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов, и имеющие педагогический стаж менее трёх лет;

2) лица в возрасте до 30 лет, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

3) лица в возрасте до 30 лет, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых трёх лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера, включая оценку профессиональной деятельности педагогов, содержащую показатели, стимулирующие работу по использованию цифрового образовательного оборудования, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в организациях.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитывается исходя:

из должностного оклада с учётом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательном учреждении на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

время обучения работников образовательных организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам;

периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, включая оценку профессиональной деятельности педагогов, содержащую показатели, стимулирующие работу по использованию цифрового образовательного оборудования.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются интенсивность и напряжённость работы, производительность труда, сложность выполняемых работ, достижение плановых или иных показателей работы, другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников). Работникам могут устанавливаться выплаты:

№ пп	Показатели оценки	Достижения (в баллах)
Учитель		
1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы: член методической площадки, руководитель школы педагогического опыта, внедряющий новый учебный предмет или работающий по ФГОС, использование на уроках современных образовательных технологий.	1 За каждое направление в течение года
2.	Разработка и внедрение авторских программ, утверждённых в установленном порядке. (постоянно)	5
3.	Использование на занятиях современных образовательных, в том числе информационно-коммуникативных технологий.	5
4.	Показатели, стимулирующие работу по использованию цифрового образовательного оборудования: - за систематическое использование в урочной и внеурочной деятельности цифрового образовательного оборудования; - за систематическое использование только в урочной деятельности цифрового образовательного оборудования; - за систематическое использование только во внеурочной деятельности цифрового образовательного оборудования; - за неоднократное использовании (в соответствии с журналом «Использование педагогами ЦО») в урочной и внеурочной деятельности цифрового образовательного оборудования; - за эпизодическое использовании (в соответствии с журналом «Использование педагогами ЦО») в урочной и внеурочной деятельности цифрового образовательного оборудования.	10 7 5 3 2
5.	Активное участие в методической работе (выступления на конференциях, семинарах, совещаниях, педсоветах, педагогических чтениях, проведение открытых уроков и т.д.): - федеральный уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень. <i>Выступления на одну и ту же тему на разных уровнях оценивается по наивысшему баллу. Выступление на федеральном, межрегиональном, региональном уровнях сохраняет соответствующий балл в течение одного года.</i>	5 4 3 2 1
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих	1

	авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности (внеклассная и внеурочная работа по предмету, общественная работа, участие в творческих конкурсах, выставках, в организации и проведении мероприятий с детьми на региональном и муниципальном уровнях и т.д.)	За каждое направление в течение года
7.	<p>Участие совместно с обучающимися в мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - федеральный и межрегиональный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень (в том числе конкурсы «Русский медвежонок», «Кенгуру»); - школьный уровень. <p><i>Участие в олимпиадах на федеральном и региональном уровнях сохраняет соответствующий балл в течение одного года.</i></p> <p><i>1. Участие в мероприятиях по предмету на всех уровнях (кроме школьного) сохраняет соответствующий балл в течение года.</i></p> <p><i>2. Выступление на одну и ту же тему на разных уровнях оценивается по наивысшему баллу.</i></p> <p><i>3. Участие в заочных конкурсах оценивается как участие на муниципальном уровне.</i></p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>1</p>
8.	*Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения (по итогам контроля во всех его формах).	5
9.	<p>*Позитивные <u>результаты</u> внеурочной деятельности обучающихся по предмету (подготовка призёров олимпиад, конкурсов творческих и научно-исследовательских работ, конференций, «Ярмарка идей», «Мир через культуру», спортивные соревнования и т.д.) различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - федеральный уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень. 	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
10.	<p>Банк педагогических достижений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - федеральный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень. 	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p>
11.	<p>Обобщение и распространение своего педагогического опыта (<u>публикации</u> методических материалов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - федеральный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. 	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p>
12.	<p>Конкурсы поделок, творческих работ детей - стихов, рисунков и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень; - муниципальный уровень. 	<p>3</p> <p>2</p>
13.	*Высокий уровень творчества, активности, самостоятельности и исполнительской дисциплины педагога.	5

14.	<i>Другие:</i> уполномоченный по охране труда, наставничество; уровень исполнительской дисциплины: дежурство по школе, сопровождение детей при автоперевозках, выполнение разовых поручений администрации и т.д.	До 5 за каждое направление в течение года
15.	1. Подготовка обучающихся к государственной итоговой аттестации и промежуточной аттестации (оценивается в сентябре). - половина и более класса; - до половины класса; - до 3-х обучающихся. <i>Оценивается каждый предмет.</i> 2.Проведение: - <i>проведение предметной недели; кружковых занятий; консультаций по подготовке к олимпиадам, ЕГЭ, ОГЭ и т.д.(в течение года по расписанию и на бесплатной основе);</i> - <i>участие в предметной неделе.</i>	3 2 1 2 за каждое направление; 1
16.	Выполнение обязанностей: - эксперт или член аккредитационной комиссии, уполномоченный по охране труда, член методического совета, общественный инспектор по охране прав детства, наставник, член экспертной комиссии, член Совета школы; - член олимпиадной комиссии, ответственный за работу на УОУ в летний период, педагог-воспитатель в летнем оздоровительном лагере при школе, другая общественно значимая работа в школе. <i>Председателю профкома устанавливаются выплаты в размере от 10 до 25 процентов должностного оклада по согласованию с президиумом райкома профсоюза.</i>	1 за каждое направление в течение года 1 за каждое направление в оцениваемый период.
	<i>Педагог-психолог, социальный педагог.</i>	до 24
1.	Количество обращений участников образовательного процесса.	до 5
2.	Своевременное и качественное ведение документации (банк данных, подтверждающие документы, мониторинг и т.д.)	до 3
3.	Результативность коррекционно-развивающей и консультативно-правовой работы с участниками образовательного процесса; отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций.	до 5
4.	Высокий уровень творчества, активности, самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 4
5.	Работа в соответствии с ФГОС, помощь в работе учителя.	До 4
6.	<i>Другие.</i>	до 3
	<i>Библиотекарь.</i>	до 30
1.	*Выполнение перспективного и текущего планов работы библиотеки, работа с активом, Совет библиотеки.	до 5
2.	Пропаганда чтения, высокая читательская активность обучающихся, кружки по интересам, внеурочная занятость обучающихся на базе библиотеки.	до 5
3.	Участие в мероприятиях учреждения на разном уровне: - муниципальный уровень;	до 3

	- школьный уровень.	до 2
4.	Позитивные результаты деятельности библиотекаря по участию в конкурсах творческих и научно-исследовательских работ обучающихся: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	до 5 до 3
5.	Высокий уровень творчества, активности, самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 4
6.	<i>Другие:</i> работа с фондом учебников, видео-медиаотека, выполнение разовых поручений администрации и т.д.	до 3
	<i>Делопроизводитель, секретарь-машинистка.</i>	до 30
1.	*Своевременное и качественное ведение документации.	до 5
2.	Высокий уровень творчества, активности, самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 10
3.	*Качественное ведение электронного документооборота.	до 10
4.	<i>Другие:</i> выполнение обязанностей архивариуса, срочность и напряжённость выполнения работ и т.д.	до 5
6.	<i>Другие:</i> срочность и напряжённость выполнения работ и т.д.	до 2
	<i>Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, ответственный за электрохозяйство, сторож - вахтер, гардеробщик)</i>	до 20
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, отсутствие обоснованных замечаний.	до 2
2.	*Качество выполняемой работы, содержание рабочего места.	до 3
3.	Высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 3
4.	*Отсутствие претензий контролирующих органов, конфликтных ситуаций, жалоб.	до 2
5.	<i>Другие:</i> ответственность за ведение электрохозяйства, выполнение текущего ремонта, напряжённость в труде и т.д.	до 10

(Примечание: * Показатель оценки качества выполняемых работ).

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

№ пп.	Показатели оценки	Достижения (в баллах)
Учитель		
1.	Успеваемость обучающихся по предмету: - высокая (100%) - средняя (98-99%) - низкая (98 и ниже)	2 1 0
3.	Качество знаний по предмету: - высокое (70-100%) - среднее (50-70%) - низкое (49 и ниже)	3 2 0
4.	Результаты административного контроля, мониторинга по линии УО:	

	- справляемость(не ниже 82%) - справляемость (50-82%) - качество знаний (выше 50%)	2 1 2
5.	Результаты итоговой аттестации, тестирования и итоговой комплексной контрольной работы в начальных классах: - справляемость (100%) -качество (более 50%) - результаты сдачи ЕГЭ ОГЭ, ККР выше среднего областного балла	2 2 2
6.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по предмету: 1.Олимпиады: <i>Региональный уровень:</i> - победитель - призер - вошедший в «десятку» - номинант <i>Муниципальный уровень:</i> - победитель - призер - высокий результат (более 50% от максимального количества баллов) 2. Конкурсы творческих и научно-исследовательских работ «Ярмарка идей», «Мир через культуру», «Я и закон», «С наукой в будущее», спортивные соревнования и т.д. -федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень (в том числе конкурсы «Русский медвежонок», «кенгуру»). Результаты всех заочных конкурсов оцениваются как участие на муниципальном уровне.	5 4 3 2 5 4 3 5 4 3 2
7.	Банк педагогических достижений (приказ, сертификат, свидетельство и т.п.): - федеральный уровень - межрегиональный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - школьный уровень <i>Занесение одной и той же работы в банк на разных уровнях оценивается по наивысшему баллу. Защита работы на федеральном, межрегиональном и региональном уровнях сохраняет соответствующий балл в течение трех лет, на муниципальном – один год.</i>	5 4 3 2 1
8.	Обобщение и распространение педагогического опыта: конкурсы профессионального мастерства (разработки уроков и внеурочных мероприятий по предмету, «Учитель года», «Педагогический дебют», и т.д.),публикации методических материалов учителя: - федеральный уровень (в т.ч. наличие сайта в Интернете), - межрегиональный, - региональный, - муниципальный, - школьный. <i>Обобщение опыта работы по одной и той же проблеме на</i>	За каждый результат до 5 4 3 2 1

	<i>разных уровнях оценивается по наивысшему баллу. Обобщение опыта работы на федеральном и региональном уровнях сохраняет соответствующий балл в течение 3 лет, на муниципальном уровне – 1 год.</i>	
9.	<p>Оценка профессиональной деятельности педагогов по использованию цифрового образовательного оборудования:</p> <p>1).банк педагогических достижений (наличие приказов, сертификатов, дипломов и т.п. за участие педагога и его воспитанников в конкурсах различного уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - федеральный уровень, - межрегиональный, - региональный, - муниципальный, - школьный; <p>2).обобщение и распространение педагогического опыта: конкурсы профессионального мастерства (разработки уроков и внеурочных мероприятий), конференции, семинары, практики, публикации методических материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - федеральный уровень (в т.ч. наличие сайта в Интернете), - межрегиональный, - региональный, - муниципальный, - школьный. 	<p>За каждый результат до 5</p> <p style="text-align: center;">5 4 3 2 1</p> <p>За каждый результат до 5</p> <p style="text-align: center;">5 4 3 2 1</p>
10.	Наличие неуспевающих обучающихся, наличие жалоб участников образовательного процесса, замечания по ведению школьной документации учителем (классный журнал, электронный журнал, рабочая программа, тематическое планирование)	<p>Минус</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p>за каждое направление</p>

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются: достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; выполнение заданий особой важности и сложности; сохранение контингента обучающихся; другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

4.3.2. Надбавка за наличие почётного звания.

Работникам организации устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

Работникам организации устанавливается ежемесячная доплата за наличие почётного звания «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» в размере 250 рублей.

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы: за месяц; за квартал; за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с положением о премировании работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

5. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Указанным приказом для учителей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: для учителей исходя из количества часов в неделю (18 часов в неделю - учителям 1-11 классов).

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчётными при исчислении заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Порядок расчёта заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной нагрузки в неделю имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем:

1) учителям образовательных организаций объём учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников). Руководитель несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям образовательных организаций при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору школы, порядок и их размеры, а также коэффициенты устанавливаются управлением образования. Объём учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется управлением образования, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Компенсационные и стимулирующие выплаты директору школы по должности учителя устанавливаются на общих основаниях с другими педагогическими работниками учреждения, применительно к порядку, определённому настоящим Положением. (разъяснение Министерства образования и науки от 28.02.1994 г. № 23-М).

Учебная нагрузка учителям образовательных организаций, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим учителям на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей образовательных организаций определяется путём деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

Установленная при тарификации учителям образовательных организаций заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей образовательных организаций производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и 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 расчёта установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам;

2) почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём 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 педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию;

в) следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели:

36 часов - педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных организаций, мастерам производственного обучения, воспитателям учреждений дополнительного образования детей;

30 часов - инструкторам по физической культуре, воспитателям групп продлённого дня общеобразовательных организаций, пришкольных интернатов, старшим воспитателям образовательных организаций (кроме образовательных организаций дополнительного образования детей);

25 часов - воспитателям образовательных организаций, работающим в группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

24 часа - музыкальным работникам, концертмейстерам;

20 часов - учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учётом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объёме 9 часов в неделю (360 часов в год); при объёме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

40 часов - для других категорий работников.

6. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя учреждения.

6.1. **Заработная плата** заместителя руководителя (далее - заместитель), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается управлением образования администрации Великоустюгского муниципального района в кратности от 1 до 4.

Расчёт среднемесячной заработной платы заместителей муниципальной организации осуществляется в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

6.2. **Минимальный размер** должностного оклада заместителя учреждения составляет 7800=00 (семь тысяч восемьсот) рублей.

6.3. **Должностной оклад** заместителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. **Персональный коэффициент** устанавливается для заместителя руководителем организации в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
------------------------	-----------------------------------

Первая	2,31
Вторая	2,08
Третья	1,82
Четвёртая	1,67

6.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

6.6. Коэффициент наполняемости учреждения.

6.6.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi/N),$$

где:

Φ - фактическое количество обучающихся в учреждении (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость учреждения;

$$N = \sum_i N_{ki} * p_i,$$

где:

N_{ki} – норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i – количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

6.6.2. Коэффициенты наполняемости учреждения определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

6.6.3. Коэффициенты наполняемости учреждения определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.6.4. Коэффициент наполняемости учреждения не может превышать 1.

6.7. Заместителю устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

6.7.1.1. Размер повышения составляет от 4 до 12% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работника, либо коллективным договором, трудовым договором.

Для установления работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения специальной оценки.

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся из фактического нахождения работника в данных условиях труда.

6.7.1.2. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Заместителям руководителя отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам, созданных органами муниципальной власти района для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжёлыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере до 20% должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере до 15% должностного оклада.

6.7.1.4. Доплата за работу в организациях, осуществляющих реализацию основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных предметов

В общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования и обеспечивающих углублённое изучение предметов отдельными классами (группами), устанавливается доплата заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, в размере 17% должностного оклада.

6.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Заместителям при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.7.3.2. Доплата за организацию деятельности образовательной организации, признанной федеральной, областной, муниципальной экспериментальной и (или) инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией

Заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и организаций, доплата устанавливается в размере до 20% должностного оклада.

6.8. Заместителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.8.1. Надбавка за стаж работы.

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.8.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 6.7.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

время обучения работников образовательных организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

6.8.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

6.8.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

6.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

№ пп.	Показатели оценки	Достижения (в баллах)
	<i>Заместители директора по УВР, ВР, ДиНО,</i>	до 75
1.	Выполнение плана внутришкольного инспектирования; стабильный показатель посещённых и проанализированных	до 10

	уроков и мероприятий.	
2.	Организация мониторинга образовательного процесса.	до 5
3.	*Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, МО классных руководителей, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 2
4.	Уровень организации аттестации педагогических работников.	до 3
5.	*Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие жалоб родителей, конфликтных ситуаций в коллективе и т.д.)	до 3
6.	Организация методической работы (методический кабинет, разнообразие форм методической работы с кадрами, уровень оформления методической документации и т.д.)	до 10
7.	Уровень принятия управленческих решений (справки, проекты приказов, контроль выполнения ранее принятых решений и т.д.)	до 5
8.	Высокий уровень творчества, активности, самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 10
9.	Напряжённость в организации труда (ненормированный рабочий день, разбросанность зданий, оперативность в принятии управленческих решений).	до 10
10.	Обобщение и распространение собственного административного опыта на различных уровнях (конкурсы мастерства, выступления и публикации): - региональный уровень; - муниципальный уровень.	до 8 до 4
11.	<i>Другие:</i> исполнение обязанностей директора, взаимодействие с социумом, вышестоящими организациями и учреждениями и т.д.	до 5
	<i>Заместитель директора по АХР, заведующий хозяйством.</i>	до 50
1.	Обеспечение и контроль санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности в помещениях учреждения, охраны труда.	до 10
2.	Обеспечение выполнения предписаний надзорных органов.	до 10
3.	Напряжённость в организации труда (разбросанность зданий).	до 5
4.	Качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 5
5.	*Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов.	до 10
6.	Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 5
7.	<i>Другие:</i> исполнение обязанностей директора, взаимодействие с социумом, вышестоящими организациями и учреждениями и т.д.	до 5

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются интенсивность и напряжённость работы; сложность выполняемых работ; достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

6.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

№ пп.	Показатели оценки	Достижения (в баллах)
1.	Выполнение заданий особой важности и сложности	3
2.	Сохранение контингента обучающихся	3
3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	3
4.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	2
5.	Работа по созданию банка педагогических достижений учителей	3
6.	Обобщение и распространение педагогического опыта на разных уровнях, участие в методических форумах, конференциях по распространению управленческого опыта и опыта методической работы коллектива.	3
7.	Обобщение опыта по работе методической площадки учреждения	3
8.	Работа коллектива по реализации ФГОС, обобщение опыта на разных уровнях.	3
9.	Успеваемость по школе	2
10.	Качество знаний по школе (не ниже соответствия муниципальному заданию)	3

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

6.8.4. Надбавка за наличие учёной степени

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие учёной степени доктора наук в размере 20% должностного оклада, кандидата наук - 15% должностного оклада.

6.8.5. Надбавка за наличие почётного звания

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания "Почётный работник общего образования РФ", нагрудного знака "Почётный работник общего образования РФ", "Отличник народного просвещения" или Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации") в размере 250 рублей.

6.8.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы: за месяц; за квартал, за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- активное участие в развитии региональной системы образования,
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровня,
- за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учётом должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

Объём средств направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются ежегодно управлением образования по согласованию с финансовым управлением.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счёт ассигнований из областного, районного бюджета в пределах общего объёма ассигнований, выделяемых организациям на выполнение муниципального задания и за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.3. Размер фонда оплаты труда по организации определяется управлением образования.

7.4. За счёт экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника;

руководителю организации - по решению управления образования администрации Великоустюгского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Приложение
к положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных управлению
образования

НАПОЛНЯЕМОСТЬ классов (групп) образовательных организаций, применяемая для расчёта коэффициента наполняемости организации

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость
---	---------------

	классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы:	
общеобразовательные классы	25
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования детей	10 - 15*

* - согласно пункту 1.6 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.4.1251-03.