

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 38» г. Воркута**

П Р И К А З

15.04.2013

№ 152

*Об утверждении Положения «Об оплате труда и
распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера муниципального
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38»
г.Воркуты»*

На основании постановления администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута», от 08.08.2012 № 1631 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута», постановления «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута», постановления «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута» от 10.04.2013 № 1558, постановления администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 10.04.2013 № 1550 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства муниципального образования городского округа «Воркута»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01.04.2013 Положение «Об оплате труда и распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38» г.Воркуты.
2. Считать утратившим силу:
 - Положение «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38», утвержденное приказом директора от 03.02.2012 № 54;
 - Положение «О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38» г. Воркуты от 23.04.2013 № 210;
 - Положение «О порядке установления выплат компенсационного характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38» г. Воркуты приложение № 2 к приказу директора МОУ «СОШ № 38» г.Воркуты от 03.02.2012 № 54;
3. Настоящий приказ вступает в силу с 15 апреля 2013 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2013 года в части Постановления администрации МО ГО «Воркута» от 10.04.2013 года № 1558.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на Степанову Л.М., заместителя директора по экономической работе.

Директор



С. А. Анциферов

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Протокол общего собрания

приказом директора

трудового коллектива

МОУ «СОШ № 38» г. Воркуты

МОУ «СОШ № 38» г. Воркуты

от 15.04.2013 № 152

№ 4 от «13» 04 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 38» г. Воркуты

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 16 апреля 2012 года № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МО ГО «Воркута»;
- постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 08 августа 2012 года № 1631 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 года № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МО ГО «Воркута»;
- постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 10 апреля 2013 года № 1558 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования»;
- постановлением Правительства Республики Коми от 08 февраля 2012 г. № 38 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство в 2012 году»;
- 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;
- ведомственными нормативными правовыми актами.

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 38» г. Воркуты (далее Учреждения) за счет средств местного бюджета администрации МО ГО «Воркута»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам учреждения, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;
- условия выплат материальной помощи, денежной премии.

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

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств администрации МО ГО «Воркута».

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

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

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

9. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Учреждения

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок); Приложение № 1, Приложение № 2;

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

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

2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

ФОТ_{кв} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} – фонд выплат стимулирующего характера.

1) ФОТ_{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 пед. ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

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

• k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении № 2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 10.04.2013 года № 1558 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования».

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

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4$, где

Д1 – доплаты работникам государственных учреждений образования Республики Коми за работу в ночное время и праздничные дни;

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

Д3 – доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 – доплаты молодым специалистам учреждения.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$\text{Д3} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д1 + Д2) * 17\%$, где

17 % – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным п.2 приложения № 9 постановления администрации МО ГО «Воркута» от 10.04.2013 г. № 1558 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования»;

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

$\geq 20\%$ – в соответствии с п.3 приложения № 9 постановления от 10.04.2013 г. № 1558 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 20 процентов, для рабочих – в размере 30 процентов от планового фонда оплаты

труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

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

2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым приказом руководителя Учреждения, и определяются в соответствии с постановлениями администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МО ГО «Воркута», от 08.08.2012 № 1631 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута», от 10.04.2013 № 1558 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования».

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в приложении № 1 настоящего Положения.

2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 10.04.2013 года № 1558 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования».

В случаях, когда работникам 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).

3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

2.3. Порядок установления должностных окладов

(ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Учреждения

1. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (директора, заместителей директора) учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями.

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

3. На педагогическую работу в Учреждение 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.

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.

5. Руководитель учреждения обеспечивает проверку документов об образовании учителей (преподавателей) других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида.

Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей и других педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.5. Компенсационные выплаты

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Учреждения.

3. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплаты	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35 %
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабо-

			чий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам аттестации рабочих мест
4	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) при условии отсутствия в штатном расписании должности классного воспитателя	до 25
2.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) (в целом на Учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) тарифным ставкам)	до 50
	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по фи-	до 50

	зическому воспитанию в Учреждении (в целом на Учреждение не более 100 % к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам)	
3.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей. Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки.	до 15
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде: - русскому языку, литературе, коми языку как родному - математике - иностранному языку, коми языку как неродному, физике, химии, черчению - по остальным предметам Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	до 25 до 20 до 15 до 10
5.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) (Доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, мастера производственного обучения. Доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских).	до 15
6.	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; 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
7.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по труду	до 20 до 25 до 30
8.	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя - организатора (ОБЖ, допризывной подготовки)	до 10
9.	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: - от 200 до 800 экз. - от 801 до 2000 экз. - от 2001 до 3500 экз. - свыше 3500 экз. доплата производится при условии отсутствия штатном расписании должности библиотекаря, заведующего библиотекой)	до 5 до 10 до 15 до 20
10.	За выполнение административно-хозяйственных функций Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности заместителя директора по административно-	до 15

	хозяйственной работе, заведующего хозяйством	
11.	Специалистам и работникам Учреждения за организацию питания обучающихся (воспитанников). Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должностей работников кухни.	до 15
12.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно	до 10
13.	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической направленности (доплата производится при условии отсутствия в структурного подразделения, педагога дополнительного образования)	до 15

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

5. Молодым специалистам для назначения доплат, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы*, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования, расположенные в городах и поселках городского типа	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования, расположенные в городах и поселках городского типа	30
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	35
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	40

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

5.1. Молодым специалистам – учителям Учреждения, реализующим программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей п. 5 настоящего положения, увеличивается на 15 процентов должностного оклада.

6. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7 и 8 настоящего приложения.

7. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления

трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 8 настоящего раздела.

8. 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, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

9. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты

1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель (директор)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора)	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным ведомственными наградами*, - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения;

№ п/п	Наименование ведомственных наград	Периодичность доплат	Размер доплат
1.	Почетный работник общего образования РФ	месяц,	Размер доплат определяется в зависимости от количества наград в Учреждении
2.	Почетная грамота Министерства образования и науки РФ	квартал,	
		полугодие, год	

2) работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, определяемым в локальном нормативном акте учреждения, - в размере до 200 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложении № 3 Положения.

5. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом крите-

риев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующий представительный орган - комиссия по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера - в составе руководителя Учреждения, заместителей руководителя, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

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

Выплаты стимулирующего характера оформляются и утверждаются приказами с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения:

- начальником Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» - на руководителя Учреждения,
- руководителем Учреждения на заместителей руководителя и остальных работников Учреждения.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом с его баллами, работник вправе 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 также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются.

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

7. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей качества и результативности, сложности и напряженности труда работников МОУ «СОШ № 38» г. Воркуты за предыдущий отчетный период.

8. Конкретные размеры надбавок стимулирующего характера за показатели и результативность, сложность и напряженность труда устанавливаются:

- заместителям руководителя - руководителем МОУ «СОШ № 38» г. Воркуты;
- остальным работникам - руководителем МОУ «СОШ № 38» г. Воркуты по согласованию с Комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат на основании протокола заседания. Состав Комиссии избирается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора.

Отчетные периоды установления стимулирующих доплат:

- с 01 января по 31 марта (по итогам работы за четвертую четверть);
- с 01 апреля по 31 августа (по итогам работы за первую четверть);
- с 01 сентября по 30 сентября (по итогам работы за вторую четверть);
- с 01 октября по 31 декабря (по итогам работы за третью четверть).

На усмотрение комиссии доплата стимулирующего характера может устанавливаться на один месяц.

9. Размер надбавки стимулирующих выплат за качество и результативность, сложность и напряженность труда работников Учреждения определяется в соответствии с количеством баллов, с учетом отрицательных показателей (**Приложение № 4**).

180% должностного оклада устанавливается вновь назначаемым заместителям директора на учебный год при отсутствии вакантной учебной нагрузки, при наличии средств, выделенных на оплату труда в текущем финансовом году.

10. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда работников Учреждения (**приложение № 3**). Ценность одного балла определяется согласно методике расчета его стоимости, принятой общим собранием трудового коллектива:

- производится подсчет баллов, полученных работниками школы при оценке их профессиональной деятельности по критериям;
- месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится ценность одного балла;
- полученная ценность умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;
- полученная денежная сумма может выплачиваться как в абсолютном значении, так и в процентном выражении к должностному окладу.

Расчет делается отдельно по категории «учитель» (на основании планового фонда стимулирующих выплат по тарификации) и по категории «прочий персонал» (на основании планового фонда стимулирующих выплат штатного расписания).

11. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются равными долями ежемесячно и только по основной должности работника. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника Учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты.

12. Виды и размеры премии устанавливаются согласно **приложению № 5**.

13. Материальная помощь выплачивается согласно **приложению № 6**.

14. **Надбавки за выслугу лет** устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Отнесение должностей по категориям персонала «руководители», «специалисты», «другие служащие» производится в соответствии с Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94».

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 подраздела 2.5 настоящего Положения.

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

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

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

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы

которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

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

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

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

15. За реализацию программ внеурочной деятельности обучающихся, осваивающих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования производится доплата на каждого учителя в размере 190,00 руб. за каждый час внеурочной деятельности, но не более 4-х часов в месяц с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. В рамках реализации мероприятий модернизации общего образования учителям муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующим программу начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, устанавливаются ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года:

1.1. за подготовку выпускников Учреждения, получивших по результатам Единого государственного экзамена от 80 до 100 баллов – в размере 2 500 рублей;

1.2. за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников – в размере 2 500 рублей;

1.3. за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников – в размере 3 200 рублей;

1.4. за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере 5 300 рублей.

2. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения в следующих случаях:

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

Материальная помощь устанавливается в размере до 3 000 рублей при наличии средств стимулирующего фонда.

3. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 10 000 рублей.

4. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей, препода-

вателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев. Размер оплаты за 1 час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя учреждения

1. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

2. Руководителю, заместителям руководителя учреждения коэффициент кратности устанавливается в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

3. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

4. Коэффициентами кратности для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям (руководителя, заместителя руководителя) к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника отраслевого органа администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 раздела V настоящего положения.

7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 2 раздела V настоящего Положения.

8. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 2 раздела V настоящего Положения.

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

1. Должности и должностные оклады руководящих работников:

1.1. Должностные оклады руководителей устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Директор	6435	6075	5715	5355
2.	Заместитель директора	6075	5715	5355	5000
3.	Заведующий библиотекой	5355	5000	4635	4330

2. Должности и должностные оклады педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
I квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый	6000
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6860
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	6860
Педагог-психолог	6860
4 квалификационный уровень	
Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6860
Учитель	6860

3. Общеотраслевые должности и должностные оклады учебно-вспомогательного персонала Учреждения:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Лаборант	3255
Заведующий канцелярией	3320
Инспектор по кадрам	3255
Библиотекарь	4290

4. Общеотраслевые профессии и должностные оклады рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3190
Гардеробщик, дворник	3075
сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	3130

Приложение № 2

к Положению «Об оплате труда и распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38» г.Воркуты, утвержденное приказом директора от 15.04.2013 № 152

Размеры

повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с решением Совета МО "Город Воркута" от 25.05.2005 N 218 "О повышении тарифных ставок отдельным категориям работников муниципальных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах")	25
2	Педагогическим работникам за работу в классах компенсирующего обучения общеобразовательных учреждений	15
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения	20
4	Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в Приложении № 1 п. 2 за наличие: - второй квалификационной категории - первой квалификационной категории - высшей квалификационной категории	5 20 30
5	Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с русским языком обучения - за часы занятий по коми языку в I - XI классах и литературе в V - XI классах	15
6	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	20
7	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)(за исключением работников учреждений дополнительного профессионального образования (повыше-	10

	ния квалификации) специалистов)	
8	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, 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" союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10
9	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогических работников учреждений образования -при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10

Приложение № 3

к Положению «Об оплате труда и распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38» г.Воркуты, утвержденное приказом директора от 15.04.2013 № 152

«Типовые критерии оценки результативности труда работников для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам Учреждения»

1. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда заместителя директора по учебной работе

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1.	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	20
2.	Исполнение должностных обязанностей	- Участие в разработке: • локальных актов; • Устава и т.п. - Своевременное предоставление достоверной и качественной информации - Выполнение плана ВШК в полном объеме - Выполнение образовательных и учебных планов и программ в полном объеме - Выполнение мониторинга образовательного процессов в полном объеме - Сохранение контингента учащихся (выбытие только по уважительным причинам) - Своевременность, полнота и качество планирования учебного процесса - Организация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся - Организация введения ФГОС нового поколения	10 10 5 5 5 5 5 5 5 5
3.	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие: • локальных актов в области образовательной деятельности в полном объеме; • справок по итогам ВШК в полном объеме; • приказов по итогам ВШК в полном объеме.	2 2 2
4.	Эффективность управленческой деятельности	- Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий) в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом Наличие призовых мест в различных муниципальных, республиканских, всероссийских конкурсах в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классов, гранты в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года;	4 5 4 5 4

		- выше в сравнении с предыдущим годом	5
5.	Работа с педагогическими кадрами	Количество преподавателей, имеющих квалификационную категорию (высшую, первую, вторую) - от 80 до 100%; - от 60 до 79%; - ниже 60% Количество учителей, прошедших курсы повышения квалификации за рассматриваемый период Оформление лучшего педагогического опыта в виде брошюры, публикации, цифрового образовательного ресурса, размещения материалов на сайте Участие учителей в конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», выставка «Школа» и другие) Итоги участия в вышеуказанных конкурсах: • муниципальный уровень: - 1 место - 2 место - 3 место • республиканский уровень: - 1 место - 2 место - 3 место • всероссийский уровень	10 5 0 3 за каждого 5б за каждую единицу 5б за каждого участника 10 8 6 20 15 10 40
6.	Инновационная и методическая деятельность	Доля учителей, участвующих в реализации муниципальных и региональных программ, в которые школа включена по конкретному направлению: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности школы Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом	8 10 10 10 8 10
7.	Итоги работы за учебный год	Успеваемость - 100% - 90% Качество образования («4» - «5») - 50% - 40% - 30% Результаты ЕГЭ (по обязательным предметам):	15 10 15 10 5 15

		100% Выпускники, окончившие: - 9 классов с отличием - среднюю школу с золотой медалью - среднюю школу с серебряной медалью Итоги участия в олимпиадах - муниципальный уровень: - 1 место - 2 место - 3 место - республиканский уровень: - 1 место - 2 место - 3 место - всероссийский уровень: - 1 место - 2 место - 3 место	5 за каждого 10 за каждого 7 за каждого 5 3 2 10 8 6 20 15 10
8.	Профилактика безнадзорности и правонарушений	Организация внеурочной деятельности несовершеннолетних, состоящих на учете в ОПДН, ВШУ: -100% - 70%; -70% - 40%; -менее 40%. Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних Снижение количества пропусков уроков, правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних Отсутствие прогулов, преступлений и правонарушений, совершённых учащимися.	10 5 2 5б за каждого 5б за каждое 10
9.	Привлечение к организации учебно - воспитательного процесса родителей	Организация совместных мероприятий. Организация родительского всеобуча.	5 5
10.	Координация работы в микро-районе	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования	5
ВСЕГО баллов			574

2. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда заместителя директора по воспитательной работе

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1.	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	20
2.	Исполнение должностных обязанностей	- Участие в разработке: - локальных актов; - Устава и т.п. - Своевременное предоставление достоверной и качественной информации - Выполнение плана ВШК в полном объеме - Выполнение воспитательных программ в полном объеме - Выполнение мониторинга воспитательного процесса в полном объеме - Сохранение контингента учащихся (выбытие	10 10 5 5 5 5 5

		только по уважительным причинам) - Своевременность, полнота и качество планирования воспитательного процесса - Организация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся - Организация введения ФГОС нового поколения	5 5 5
3.	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие: • локальных актов в области внеурочной деятельности в полном объеме; • справок по итогам ВШК в полном объеме; • приказов по итогам ВШК в полном объеме.	2 2 2
4.	Эффективность управленческой деятельности	Наличие призовых мест в различных муниципальных, республиканских, всероссийских конкурсах в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом	4 5
5.	Работа с педагогическими кадрами	Оформление лучшего педагогического опыта в виде брошюры, публикации, цифрового образовательного ресурса, размещения материалов на сайте Участие учителей в конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», выставка «Школа» и другие) Итоги участия в вышеуказанных конкурсах: • муниципальный уровень: - 1 место - 2 место - 3 место • республиканский уровень: - 1 место - 2 место - 3 место • всероссийский уровень	5б за каждую единицу 5б за каждого участника 10 8 6 20 15 10 40
6.	Инновационная и методическая деятельность	Доля учителей, участвующих в реализации муниципальных и региональных программ, в которые школа включена по конкретному направлению: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности школы Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) в сравнении с	8 10 10 10

		предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом	8 10
7.	Итоги работы за учебный год	Участие в реализации городских проектов «Воркута - глазами молодых», «Молодежная перспектива», «Лидер Воркуты» и другие - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом Участие в городских мероприятиях - на уровне прошлого учебного года; - выше в сравнении с предыдущим годом Итоги участия в культурных, спортивных конкурсах и соревнованиях различного уровня: • муниципального - 1 место - 2 место - 3 место • регионального; - 1 место - 2 место - 3 место • всероссийского	4 5 4 5 10 8 6 20 15 10 40
8.	Профилактика безнадзорности и правонарушений	Организация внеурочной деятельности несовершеннолетних, состоящих на учете в ОПДН, ВШУ: -100% - 70%; -70% - 40%; -менее 40%. Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних Снижение количества пропусков уроков, правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних Отсутствие прогулов, преступлений и правонарушений, совершённых учащимися.	1 0 5 2 5б - за каждого 5б - за каждое 10
9.	Привлечение к организации учебно - воспитательного процесса родителей	Организация совместных мероприятий. Организация родительского всеобуча.	5 5
10.	Координация работы в микро-районе	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования	5
ВСЕГО баллов			489

3. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда заместителя директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	20
2	Исполнение должностных обя-	Участие в разработке	

	занностей	• локальных актов; • Устава и т.п. Своевременное предоставление достоверной и качественной информации Активная работа с государственными, общественными, спортивными организациями по обеспечению: - охраны труда, - техники безопасности, - электробезопасности, - противопожарной безопасности; - предупреждению детского травматизма.	10 10 5 5 5 5 5 5
3	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Разработка нормативно-правовой документации: - по пожарной безопасности - ТБ - антитеррористической защищенности - комплексной безопасности - ГО и ЧС Организация введения ФГОС нового поколения	5 5 5 5 5 10
4	Работа с техперсоналом	Укомплектованность учреждения техперсоналом Отсутствие текучки кадров. Привлечение к участию в эстетическом оформлении школы	3 2 2
5	Создание материально-технических условий	Подготовка школы к новому учебному году: - предъявление ОУ на готовность в I этапе: сдача на «отлично» - сдача на «хорошо» Соответствие санитарно-гигиеническим нормам: - световой режим - температурный - питьевой режим Проведение: - капитальных ремонтов - текущих ремонтов - косметических ремонтов Организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории Обеспечение комплексной безопасности: - антитеррористическая защищенность - пожарная безопасность - энергетическая безопасность - ГО и ЧС - исполнение требований ТБ Приобретение материально-технических средств за счет внебюджетных средств	10 20 15 5 5 5 20 15 10 10 5 5 5 5 5 10
6	Привлечение к организации образовательного процесса родителей	Работа с родительским комитетом	2
7	Соответствие материально-технической базы	Сохранение оборудования Пополнение оборудования	5 5
ВСЕГО баллов			274

4. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда заместителя директора по экономической работе

№ п/п	Критерии оценки ре- зультативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количеств о баллов
1.	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	20
2.	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Контроль за состоянием наличия и содержания: • локальных актов в области финансовой деятельности; • приказов, распоряжений руководителя, вышестоящих органов Организация введения ФГОС нового поколения	10 10 10
3.	Планово-экономическая деятельность	Участие в разработке: • мероприятий по улучшению использования средств государственного бюджета; • локальных актов; • Устава и т.п. Своевременное предоставление достоверной и качественной информации в: - налоговые органы; - пенсионный фонд; - Управление образования; - МУ «МЦБ»; - поставщикам; - ФСС; Отсутствие необоснованной просроченной кредиторской задолженности; Проведение анализа структуры и движения средств учреждения: - субвенций - субсидий - местный бюджет Контроль за исполнением бюджетных смет, в том числе использования средств: - субвенций - субсидий - местного бюджета Своевременное внесение необходимых изменений в бюджетную роспись Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности Строгое соблюдение финансовой и кассовой дисциплины Выполнение в полном объеме запланированного комплекса мер по модернизации системы общего образования Отсутствие задолженности по заработной плате работников учреждения Исполнение плана ФХД в полном объеме (98% - 100%)	10 10 10 10 10 10 10 10 10 20 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 20
4.	Качество и объем работы	Качество работы: - постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на работу, может полностью выполнять работу практически без помощи	10

		руководителя; - аккуратность и точность выше ожидаемого уровня, ошибки встречаются очень редко, хорошо выполняет инструкции, нуждается в незначительной помощи со стороны руководителя; - качество работы соответствует предъявляемым требованиям; - Наблюдается позитивная динамика учебных достижений обучающихся, по курируемым предметам: - на уровне прошлого учебного года; - равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом; Наличие диагностики знаний обучающихся: - ведется эпизодически; - ведется регулярно, её результаты используются при планировании индивидуальной работы	8 6 4 5 4 5
5.	Трудовая дисциплина	Соблюдение трудовой дисциплины: - Работник в рабочее время занят работой, чрезвычайно надежен, всегда на работе и вовремя; - Надежен. Редко отсутствует, если отсутствует, то по уважительной причине. Всегда заранее ставит в известность об отсутствии руководителя и коллег; - Случается отсутствие на работе по уважительной причине, не имеющее серьезных последствий для работы. О своем отсутствии предупреждает заранее.	10 8 6
	Уровень квалификации	Разработка проектов перспективных и годовых финансовых планов	10
	Социально-коммуникативная деятельность	Ведение переписки с поставщиками и по счетам, не оплаченным в установленные сроки Оказание консультативной помощи работникам учреждения по вопросам финансово-экономической деятельности Наличие выступления на педагогических советах, совещаниях при директоре и др.	5 5 5 10
ВСЕГО баллов			391

5. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда учителей

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний при проведении административных проверок	10
2	Учебно-программное обеспечение	Наличие и качество рабочих учебных программ по предметам (без замечаний)	3
3	Работа с документацией	Учитель своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (журналы, отчеты и др.): - журнал оформлен правильно/своевременно - есть единичные замечания по журналу - отчет сдан своевременно и оформлен правильно	 3 1 1

4	Положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность, и рост качества обучения	Процент успеваемости по административным проверочным работам:	
		99-95%	2
		94-80%	1
		79% и ниже	0
		Процент качества знаний с учетом коэффициента сложности предмета:	
		математика	+11
		иностраннй язык, информатика	+10
		физика химия	+9
		русский язык, литература	+8
		история, география, биология, обществознание	+6
		ОБЖ, физическая культура, музыка	+1
		100-70%	3
		69-50%	2
		49-40%	1
		39% и ниже	0
		ЕГЭ по обязательным предметам - успеваемость:	
		100%	5
		90-99%	4
		ЕГЭ по предметам по выбору – успеваемость:	
		100%	3
		ГИА в новой форме по обязательным предметам:	
		успеваемость – 100%	4
		успеваемость – 90-99%	3
		качество знаний:	
		100-70%	4
		69-50%	3
		49-40%	2
		39% и ниже	0
		ГИА в новой форме по предметам по выбору:	
		Успеваемость	
		100-80%	3
		79-60%	2
		59-50%	1
		49% и ниже	0
		Средний балл оценок по предмету с учетом коэффициента сложности (по четвертям):	
		математика	+1,1
		иностраннй язык, информатика	+1
		физика химия	+0,9
		русский язык, литература	+0,8
		история, география, биология, обществознание	+0,6
		физ.культура, ОБЖ	+0,5
		технология	+0,4
		ИЗО	+0,2
		музыка	+0,1
		5-4	3
		3,9-3,5	2
		3,4-3	1
		2,9-0	0
		Наличие учеников победителей, призеров участников муниципальных предметных олимпиад	
		1 место	7
		2 место	6
		3 место	5

		Наличие учеников победителей, призеров участников республиканских предметных олимпиад 1 место, 2 место, 3 место участники Наличие учеников победителей, призеров участников всероссийских предметных олимпиад 1 место, 2 место, 3 место участники Вовлечение учащихся в Республиканские и Всероссийские Интернет конкурсы и олимпиады по предметам (заочные и дистанционные олимпиады) Инфознайка, Русский медвежонок, Кенгуру и др.: за каждого победителя (1 место) за призера (2, 3 место) за каждого участника Наличие победителей и участников Интернет конкурсов (фото, рисунок) – заочные за каждого победителя (1 место) за призера (2, 3 место) за каждого участника Наличие учеников победителей, призеров участников муниципальных соревнований (Лидер, ПДД, конференций, турниров, спортивных и туристических соревнований) – очные 1 место 2 место 3 место За участие команды Участие обучающихся в конкурсах творческих, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога(КВН, зарница, агитбригада) - очные: - Победитель-призер грантового конкурса - Победители и призеры всероссийского уровня - Победитель-призер республиканского конкурса - Победители и призеры муниципального уровня - Участие Внеурочная работа по предмету: - проведение предметной недели - проведение турниров знатоков, конкурсов (за каждый) - проведение тематического вечера Наличие выпускников, окончивших: - 9 классов с отличием - 11 классов с золотой медалью - 11 классов с серебряной медалью	10 5 20 10 5 3 0,5 1 0,5 0,1 5 3 2 0,5 15 10 5 3 2 5 1 2 5 10 7
5	Научно-методическая работа	Учитель принял участие в профессиональном конкурсе Муниципального уровня: - победитель - призер - участник Республиканского уровня - победитель	5 3 2 10

		- призер - участник Всероссийских Интернет конкурсов педагогического мастерства - участник Учителем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы) - на базе школы - городское мероприятие на базе школы - на муниципальном уровне (за каждое мероприятие) Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: - муниципального уровня - республиканского уровня Учителем разработаны проекты на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	8 5 3 3 5 7 3 5 3
6	Общественная работа	Работа в школьных комиссиях (аттестации, профилактики, рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов, по распределению компенсационных и стимулирующих выплат и др.) - за каждую Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета и т. д.) Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся (за каждую публикацию)	2 1 2
7	Трудовая дисциплина	Своевременное начало и окончание урока: - нет нарушений трудовой дисциплины - единичное нарушение	1 0
	ИТОГО		332,2

6.1. Доплата за реализацию **внеурочной деятельности** обучающихся, осваивающих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования.

Необходимый объем средств на данные доплаты производится на каждого учителя, исходя из размеров доплат учителю 190 руб. за каждый час внеурочной деятельности, но не более 4-х часов в месяц, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда педагогов дополнительного образования, воспитателей ГПД, старшей

вожатой:

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1.	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок	10
2	Исполнение должностных обязанностей	Качественное оформление документации Отсутствие дисциплинарных взысканий Наличие поощрений Участие в разработке локальных актов Мониторинг. Своевременная сдача отчетов, запрашиваемой информации.	5 5 5 5 5 5
3	Учебно-программное обеспечение	Разработка: - рабочей программы по направлению; - программы самоуправления;	2 2

		- локальных актов в области воспитания; - программы индивидуальной работы с детьми; - программы коллективной работы с детьми	2 2 2
4	Качество работы	Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года Участие учащихся, в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне - выше Наличие в школе детских организаций, объединений и их участие в КТД обучающихся Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - школьные - муниципальные - республиканские Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Отсутствие травм на занятиях Количество детей группы риска, вовлечённых во внеурочную деятельность (от 80 %).	4 5 5 4 5 10 3 4 5 4 5 2 5
5.	Трудовая дисциплина	- Работник в рабочее время занят работой, чрезвычайно надежен, всегда на работе и вовремя; - Надежен. Редко отсутствует, если отсутствует, то по уважительной причине. Всегда заранее ставит в известность об отсутствии руководителя и коллег; - Случается отсутствие на работе по уважительной причине, не имеющее серьезных последствий для работы. О своем отсутствии предупреждает заранее.	10 8 6
6.	Методическая и инновационная деятельность	- Участие, закрепленное приказом по школе, в реализации проектов или программ по конкретному направлению - Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег - Наличие выступления на методических семинарах, объединениях,	5 5

		педагогических советах и т. д.: - школьный уровень - муниципальный уровень - Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций, шефов и др. - Разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом - Оформление педагогического опыта в виде брошюры, публикации, цифрового образовательного ресурса, размещения материалов на сайте	5 10 5 5 5б за каждую единицу
7	Социально - коммуникативная деятельность педагога	Участие • в работе МО; • в работе профсоюзного комитета. Участие в подготовке и проведении: • общешкольных родительских собраний; • конференций;	2 2 2б за каждое 2б за каждое
ВСЕГО баллов			183

7. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда педагога-психолога, социального педагога

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1.	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок	10
2	Исполнение должностных обязанностей	Качественное оформление документации Отсутствие дисциплинарных взысканий Наличие поощрений Участие в разработке локальных актов Мониторинг. Своевременная сдача отчётов, запрашиваемой информации.	5 5 5 5 5 5
3	Учебно-программное обеспечение	Разработка: - рабочей программы по направлению; - программы самоуправления; - локальных актов в области воспитания; - программы индивидуальной работы с детьми; - программы коллективной работы с детьми	2 2 2 2 2
4	Качество работы	Динамика количества учащихся, с проблемами в обучении по сравнению с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам четверти, полугодия в сравнении с предыдущим периодом Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом Снижение количества учащихся, состоящих на ВШУ, учёте в комиссии по делам	4 5 5 5 5

		несовершеннолетних и других видах контроля в сравнении с предыдущим периодом Снижение количества пропусков уроков, правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних в сравнении с предыдущим периодом Отсутствие прогулов, преступлений и правонарушений, совершённых учащимися в сравнении с предыдущим периодом Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Количество случаев оказания помощи в течение учебного года обучающимся, попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Ведение банка данных несовершеннолетних, охваченных различными формами контроля Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей на качество работы специалиста Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне - выше	5 5 4 5 4 5 4 5 5 5 4 5
5.	Трудовая дисциплина	- Работник в рабочее время занят работой, чрезвычайно надежен, всегда на работе и вовремя; - Надежен. Редко отсутствует, если отсутствует, то по уважительной причине. Всегда заранее ставит в известность об отсутствии руководителя и коллег; - Случается отсутствие на работе по уважительной причине, не имеющее серьезных	10 8 6

		последствий для работы. О своем отсутствии предупреждает заранее.	
6.	Методическая и инновационная деятельность	- Участие, закрепленное приказом по школе, в реализации проектов или программ по конкретному направлению - Участие в реализации программы развития школы - Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег - Наличие выступления на методических семинарах, объединениях, педагогических советах и т. д.: - школьный уровень - муниципальный уровень - Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: 1 место 2 место 3 место - Оформление педагогического опыта в виде брошюры, публикации, цифрового образовательного ресурса, размещения материалов на сайте	5 5 5 5 10 30 20 10 5б за каждую единицу
7	Социально - коммуникативная деятельность педагога	Участие • в работе МО; • в работе профсоюзного комитета. Участие в подготовке и проведении: • общешкольных родительских собраний; • конференций;	2 2 2б за каждое 2б за каждое
ВСЕГО баллов			257

8. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда библиотекаря:

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1.	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок	10
2	Исполнение должностных обязанностей	Качественное оформление документации Отсутствие дисциплинарных взысканий Наличие поощрений Участие в разработке локальных актов Мониторинг. Своевременная сдача отчетов, запрашиваемой информации.	5 5 5 5 5 5
3	Качество работы	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических	4 5

		творческих проектов в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Оформление тематических выставок Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	4 5 4 5 4 5 3 4 5 5 4 5
	Информационное обеспечение	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше Регулярное информирование о новинках УМК по разным предметам. Обзор новинок периодической печати Организация обмена недостающей учебной и воспитательной литературой	3 4 5 3 3
6.	Методическая и инновационная деятельность	- Выступление на методических семинарах, объединениях, педагогических советах и т. д.: - школьный уровень - муниципальный уровень -Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: 1 место 2 место 3 место - Оформление библиотечного опыта в виде брошюры, публикации, цифрового образовательного ресурса, размещения	5 5 5 30 20 10 5б за каждую единицу

		материалов на сайте	
	Социально - коммуникативная деятельность	Участие • в работе МО; • в работе профсоюзного комитета. Участие в подготовке и проведении: • общешкольных родительских собраний; • конференций; • смотров и др.	2 2 2 2 2
	Работа с родителями	Привлечение родителей к пополнению библиотечного фонда. Организация родительского лектория. Организация совместных с родителями мероприятий.	3 5 5
ВСЕГО баллов			208

9. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда инспектор по кадрам:

№ пп	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	20
2	Исполнение должностных обязанностей	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора без замечаний	10
		Исполнение служебных материалов, писем, запросов и др. без замечаний	10
		Своевременное предоставление достоверной и качественной информации	10
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
		Ведение банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	10
		Участие в разработке локальных актов	10
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства(компьютер, копировальная техника и др.)	10
		Качественное и своевременное оформление документации	10
		Работа с госучреждениями	10
		Ведение персонифицированного учета в части	20
		Заполнение листков нетрудоспособности работников	10
		Повышение нормируемого объема работ	10
		Ведение протоколов заседаний комиссий по стимулирующим и компенсационным выплатам	15
		Обеспечение своевременности и подготовки к рассмотрению документов к исполнению	10

		Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, своевременность и качество предоставления документации и отчетности нормативных документов	10
	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество приказов и распоряжений руководителя, Управления образования	10
	Социально-коммуникативная деятельность	Участие в работе профсоюзного комитета. Участие в подготовке и проведении общешкольных родительских собраний	2 2
		Всего баллов	199

10. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда заведующей канцелярией:

№ пп	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно-инспекционной деятельности	20
2	Исполнение должностных обязанностей	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора без замечаний	10
		Исполнение служебных материалов, писем, запросов и др. без замечаний	10
		Своевременное предоставление достоверной и качественной информации	10
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
		Ведение банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	10
		Участие в разработке локальных актов	10
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства(компьютер, копировальная техника и др.)	10
		Качественное и своевременное оформление документации	10
		Работа с госучреждениями	10
		Повышение нормируемого объема работ	10
		Обеспечение своевременности и подготовки к рассмотрению документов к исполнению	10
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, своевременность и качество предоставления документации и отчетности нормативных документов	10
	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество приказов и распоряжений руководителя, Управления образования	10
	Социально-	Участие в работе профсоюзного комитета.	2

	коммуникативная деятельность	Участие в подготовке и проведении общешкольных родительских собраний	2
		Всего баллов	154

11. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда уборщиков служебных помещений, гардеробщиков:

№ пп	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
	Исполнение должностных обязанностей	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году: - косметический ремонт; Выполнение общественных поручений Проведение ремонтных работ в каникулярное время в течение учебного года Качественное проведение генеральных уборок помещений, территорий Напряженность при выполнении работы в неудобной позе Своевременное обнаружение технических неполадок на закрытых участках Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин Дежурство по школе во время перемен Участие в эстетическом оформлении школы Утепление окон в помещении школы Работы по озеленению школы Стирка ковров в летний период Стирка, глажка штор, скатертей Отсутствие замечаний по требованиям СанПиНа Отсутствие кражи личного имущества из гардероба	30 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 5 5 10
	Социально - коммуникативная деятельность	Участие в работе профсоюзного комитета. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий;	2 2
ВСЕГО баллов			103

12. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда лаборантов:

№ пп	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1	Исполнение должностных обязанностей	Сохранность лабораторного оборудования: 80-100% 60-79% Своевременное устранение неполадок оборудования Качественное ведение документации (книг учета, заявок, журналы и т.д.) Отсутствие замечаний при сдаче отчетов Напряженность при выполнении работы Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	6 4 10 5 5 10 5
2	Социально - коммуникативная деятельность	Участие в работе профсоюзного комитета. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий;	2 2
ВСЕГО баллов			49

13. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда сторожей, дворников, вахтеров:

№ пп	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие порчи (потери школьного имущества) во время дежурств Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации Содержание помещения и территории в надлежащем санитарном состоянии Своевременное обеспечение доступа к учреждению учащихся, педагогов и родителей в зимнее время Выполнение общественных поручений Проведение ремонтных работ в каникулярное время в течение учебного года Своевременное обнаружение технических неполадок на закрытых участках Участие в эстетическом оформлении школы Отсутствие замечаний по требованиям СанПиНа Активное участие в подготовке школы к новому учебному году: - косметический ремонт	5 5 5 5 5 5 5 2 5 30
2	Социально - коммуникативная деятельность	Участие в работе профсоюзного комитета. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий;	2 2
ВСЕГО баллов			71

14. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

№ пп	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Количество баллов
1	Исполнение должностных обязанностей	Своевременное обнаружение проблем в работе системы водоснабжения Своевременное обнаружение проблем в работе системы теплоснабжения Своевременное обнаружение проблем в работе системы энергоснабжения Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения Профилактическое обслуживание систем жизнеобеспечения Ремонт мебели Остекление и ремонт окон Ревизия и ремонт технологического оборудования Выполнение общественных поручений Проведение ремонтных работ в каникулярное время в течение учебного года Качественное выполнение обязанностей по сохранности ТМЦ Участие в эстетическом оформлении школы,	20 20 20 20 20 20 10 10 10 5 10 10 2

		озеленении Активное участие в подготовке школы к новому учебному году: - капитальный ремонт - текущий ремонт	30 20
2	Социально - коммуникативная деятельность	Участие в работе профсоюзного комитета. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий;	2 2
ВСЕГО баллов			211

Приложение № 4

к Положению «Об оплате труда и распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38» г.Воркуты, утвержденное приказом директора от 15.04.2013 № 152

ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ качества и результативности труда работников

№	Параметры	Количество баллов
1	Наличие подтвердившихся обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	минус 10 баллов за каждый факт
2	Выпускники, окончившие ОУ со справкой (9, 11 классы)	минус 10 баллов за каждого обучающегося
3	Количество учащихся, получивших оценку «1» и «2» по итогам периода/ численность обучающихся: От 0,01 до 0,04 От 0,04 до 0,08 От 0,08 до 0,12	минус 1 балл минус 2 балла минус 3 балла
4	Количество учащихся, получивших оценку «1» и «2» по итогам аттестации/ численность обучающихся: От 0,01 до 0,04 От 0,04 до 0,08 От 0,08 до 0,12	минус 1 балл минус 2 балла минус 3 балла
5	Наличие учителей, не прошедших курсовую переподготовку в течение 5 лет	минус 10 баллов за каждого учителя, каждому учителю
6	Отсутствие отметок в санитарных книжках о прохождении: - ККФ - медосмотра Не прошедшие гигиеническое обучение	минус 10 баллов за каждую позицию за каждого учителя, каждому учителю
7	Отсутствие санитарно-эпидемиологического паспорта ОУ	минус 10 баллов
8	Ненадлежащая подготовка ОУ, кабинета к новому учебному году	минус 40 баллов
9	Необоснованное несвоевременное выполнение предписаний надзорных органов	минус 30 баллов за каждое предписание
10	Несвоевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ	минус 20 баллов за каждый договор
11	Нарушение техники безопасности, повлекшее за собой ЧП	минус 30 баллов за каждое нарушение
12	Наличие просроченной кредиторской задолженности по вине ОУ	минус 20 баллов
13	Наличие замечаний, данных в ходе инспекционной (камеральной), внутришкольной и другой проверки	минус 10 баллов за каждую проверку
14	Наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период	минус 10 баллов
15	Состояние уровня преступности	минус 10 баллов за каждое
16	Наличие необоснованного отставания по выполнению: - календарно-тематического планирования - планов воспитательной работы - норматива по проверке письменных работ - других планов	минус 10 баллов за каждую позицию
17	Несвоевременное заполнение журналов	минус 10 баллов
18	Несвоевременная сдача отчетов и другой запрашиваемой администрацией информации	минус 5 баллов

19	Отсутствие без уважительной причины на педагогических советах, совещаниях и других обязательных для посещения мероприятиях	минус 10 баллов
20	Процент качества знаний учащихся меньше 30%	минус 5 баллов за каждый класс
21	Отсутствие на рабочем месте во время урока без уважительной причины.	минус 10 баллов
22	Несвоевременное начало и окончание урока	минус 10 баллов
22	Частое отсутствие или опоздание. Своевременно никого не ставит в известность об отсутствии	минус 10 баллов за каждое опоздание

Приложение № 5

к Положению «Об оплате труда и распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38» г.Воркуты, утвержденное приказом директора от 15.04.2013 № 152

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

1. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе и выплачивается работнику:
 - 1.1 в связи с празднованием государственных и профессиональных праздников;
 - 1.2 знаменательных дат (к 25-летию непрерывного стажа работы в данном учреждении) и юбилейных дат (50 лет и далее каждые 5 лет);
 - 1.3 по итогам работы за четверть, полугодие, учебный год при наличии средств стимулирующего фонда оплаты труда.
2. Премирование работников Учреждения производится приказом директора МОУ «СОШ № 38» г. Воркуты с учетом мнения Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

Приложение № 6

к Положению «Об оплате труда и распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 38» г.Воркуты, утвержденное приказом директора от 15.04.2013 № 152

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Материальная помощь – это единовременная выплата работникам Учреждения, осуществляемая в целях их социальной поддержки, которая может быть выплачена при условии наличия средств стимулирующего фонда оплаты труда.
2. Виды материальной помощи:
 - ежегодная (к очередному отпуску);
 - при длительном расстройстве здоровья;
 - при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т. д.);
 - другая, в соответствии с коллективным трудовым договором Учреждения.
3. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается на основании личного заявления по приказу директора Учреждения.