

Принято общим собранием работников
МОУ «СОШ» с. Корткерос
Протокол №5 от 25.07.2018г.
Принято решением педагогического
коллектива
Протокол №7 от 01.04.2024г.

Утверждено
приказом
№ОД-01/010424 от 01.04.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.Корткерос

Раздел 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.Корткерос (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №596 от 26.06.2018 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Корткеросский» от 21 апреля 2014 года № 734 «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений муниципального образования муниципального района «Корткеросский», постановления администрации МР «Корткеросский» №616 от 29.06.2018 г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский», постановления администрации Р «Корткеросский» №909 от 30.08.2018 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

2. Положение определяет систему оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.Корткерос (далее – Школа) и начинает действовать с 1 сентября 2018 г.

3. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Школы;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Школы;
- выплаты компенсационного характера работникам Школы;
- выплаты стимулирующего характера работникам Школы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогическим работникам Школы;

- порядок регулирования уровня заработной платы, заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Школы.

Раздел 2.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ

1. Размеры должностных окладов, окладов работников Школы устанавливаются на основании раздела 2 постановления администрации МР «Корткеросский» №616 от 29.06.2018 г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский», в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2. Если наименования должности, профессии не указаны в вышеназванном постановлении, то применяются нормативные документы об оплате труда по соответствующим отраслям.

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

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

4. Размеры должностных окладов (тарифной ставки) индексируются в соответствии с Законом о республиканском бюджете Республики Коми и Решением Совета муниципального образования муниципального района «Корткеросский» на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Решение об увеличении должностных окладов (тарифных ставок) и сроков индексации принимается постановлением руководителя администрации муниципального района «Корткеросский».

Раздел 3.

РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

№	Перечень оснований для повышения	Размер повышения, в
---	----------------------------------	---------------------

п/п	должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах	25
2.	Педагогическим работникам за наличие: - первой квалификационной категории - высшей квалификационной категории	20 40 ¹
3.	Заместителям директора по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10

Примечание:

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

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

Раздел 4.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

¹ Вступило в силу с 01.01.2019 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №909 от 30.08.2018 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам Школы;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

2.1. Доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) производится сторожам Школы в размере 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	За классное руководство Доплата устанавливается исходя из численности обучающихся на 1 сентября	от 10% до 30% ²
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10%
3.	Учителям за проверку письменных работ (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	- русского языка и литературе, математике – до 15%; - химии, физики, обществознания, биологии, географии, истории,

²Вступило в силу с 08.10.2018 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №909 от 30.08.2018 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

		иностранного языка, коми языка – до 10%; - ИЗО, музыка, информатика, технология, астрономия, экономика, ОРКСЭ и др. - до 5%;
4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники.	до 2% - за каждый работающий компьютер
5.	За заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими): за заведование учебными кабинетами (химии, физики, технологии, информатики)	мастерские – до 10%; кабинет домоводства, кабинет информатики – до 10%; учебные кабинеты химии, физики – до 10%.
6.	За заведование учебно-опытными участками, теплицами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10%
7.	За руководство методическими объединениями	ШМО – до 5%; РМО – до 10%.
8.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10%
9.	Педагогическим работникам за заведование музеями, руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	до 20%
10.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание	до 30%

автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате Организации должности механика)	
---	--

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

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

опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Школу, расположенную в сельском населенном пункте	30% ³

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

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

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

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или

³ Вступило в силу с 08.10.2018 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №909 от 30.08.2018 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

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 Школу в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.3, 4.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

В соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена», компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена составляет 350 рублей за 1 день. Выплата компенсации педагогическим работникам осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

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

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

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

8. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Раздел 5.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

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

2. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда школы, устанавливаются приказом директора или заменяющего его лица.

3. Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются приказом начальника управления образования АМР «Корткеросский», производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Школы.

4. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

5. Размер надбавок стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) и начисляются с учетом фактически отработанного времени.

6. Размер надбавок стимулирующего характера могут быть изменены приказом директора школы до истечения срока их назначения по следующим основаниям: перевод на другую должность; лишение в установленном законом порядке почетного звания, награды; дисциплинарное взыскание; неудовлетворительные результаты работы (наличие ошибок в ведении документации, обоснованных жалоб учителей, родителей, учеников); увеличение или уменьшение объема выполняемых работ.

7. Надбавки стимулирующего характера могут быть снижены или сняты при отсутствии стимулирующего фонда оплаты труда.

8. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены в следующих размерах:

№ п/п	Категория работников, наименование должности	Максимальный размер в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Директор	до 200 % включительно
2.	Заместитель директора	до 180 % включительно
3.	Другие работники	до 150 % включительно

9. Основания для установления работникам Школы надбавок за интенсивность и высокие результаты <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Водителям автотранспортных средств за	до 30%

	управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	
2.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10%
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20%
4.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15%
5.	Директору, заместителям директора, воспитателям - за организацию работы в Школе по изучению коми языка (как родного)	до 10%
6.	Учителям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной)	до 10%
7.	Педагогическим работникам - за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10%
8.	Учителям физической культуры – за организацию спортивно-массовой работы	до 25%
9.	Социальному педагогу за организацию питания обучающихся (составление отчетности)	до 30%
10.	За организацию работы по охране труда	до 30%

10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) с учетом размера его повышения в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности Школы, качеством и объемом выполняемой работы.

11. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год, учебный год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

12. Размер конкретных надбавок стимулирующего характера работникам Школы может быть установлен в следующих размерах:

№ п/п	Вид	%
1.	За интенсивность работы, связанной с подготовкой и проведением юбилейных мероприятий, мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставок.	0-20
2.	За активное участие и результативность в проектно-исследовательской деятельности обучающихся; За активное участие в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность участия;	до 50
3.	За организацию и содействие в участии педагогических работников в профессиональных конкурсах «Самый классный классный», «Учитель года» и др.	до 50
4.	За интенсивность работы, связанную с подготовкой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации	до 100
5.	За активное привлечение родителей к решению общешкольных и классных проблем	до 30
6.	За качественную организацию труда и отдыха учащихся в каникулярное время, организацию экскурсионно-туристической работы.	до 30
7.	За качественную подготовку школы к новому учебному году, за большой объем работы в период ремонтных работ	до 100
8.	За активное участие в организации работы по снижению и профилактике правонарушений и преступлений	до 50
9.	За активную разработку и внедрение новых технологий, в том числе информационных	до 100
10.	За активизацию роли классного коллектива в жизни школы и работы с учащимися «группы риска», семьями СОП	до 50
11.	За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	до 15
12.	За ведение сайта школы и своевременное размещение документации	до 30
13.	За образцовое ведение документации, за своевременную разработку номенклатур дел, правильность формирования, оформления и шифровку дел, обеспечение их сохранности и сдача в архив	до 100
14.	За качественную и своевременную работу по ведению и заполнению электронного журнала	до 20
15.	За организацию, подготовку и проведение мероприятий по ГТО	до 20
16.	За качественную и эффективную воспитательную работу в классе	до 50%

13. Надбавка за качество выполняемых работ Работникам Школы устанавливается в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Основания для установления Работникам надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам Школы за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Школы)	до 5
2.	Руководителю, педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).	5*

Примечание:

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

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

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников,

Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

15. Учителям - за подготовку выпускников Школы, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата).

Размер выплаты составляет до 10 000,00 руб. Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

16. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

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

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

17. Другие надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями результативности и эффективности труда работников МОУ «СОШ» с.Корткерос, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

18. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

19. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды, указанные в п.8.1 и п.8.4 раздела 5 постановления администрации МР «Корткеросский» №616 от 29.06.2018 г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

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

21. Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

22. Премияльные выплаты по итогам года выплачиваются: за выполнение особо важных и сложных заданий и являются формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного личного вклада работника в повышении имиджа Школы по итогам работы за год.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам только в случае экономии фонда оплаты труда. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора Школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Раздел 6.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

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

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

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю

на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

Раздел 7.

ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ШКОЛЫ

1. Должностные оклады руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы устанавливаются в соответствии с приложением к постановлению администрации муниципального района «Корткеросский» №1518 от 26.12.2019 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский»⁴.

2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Школы устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в размерах, определенных приказом Управления образования АМР «Корткеросский» в размерах указанных в п.4

⁴ Вступило в силу с 01.10.2019 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №1097 от 21.10.2019 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

⁴ Вступило в силу с 01.01.2020 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №1518 от 26.12.2019 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

раздела 8 постановления администрации МР «Корткеросский» №616 от 29.06.2018 г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

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

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

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

6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора Школы с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности. Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) заместителя руководителя, главного бухгалтера не должен превышать 90 процентов размера стимулирующих выплат руководителя, установленного приказами Управления образования АМР «Корткеросский».

Раздел 8.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

8.1. Плановый фонд оплаты труда Школы включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

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

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего Положения.

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

8.2. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в МОУ «СОШ» с.Корткерос определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

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

Выплаты стимулирующего характера Работникам, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения.

Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)
работников МОУ «СОШ» с.Корткерос

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников⁷:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
2 квалификационный уровень		
1.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	11551,00
3 квалификационный уровень		
2.	Воспитатель, педагог-психолог	11808,00
4 квалификационный уровень		
	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед)	12065,00

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

2.2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»⁵:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.	Секретарь-машинистка	8655,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.	Лаборант	8910,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.	Документовед	10100,00

5.	Бухгалтер	10100,00
6.	Ведущий бухгалтер	10945,00

2.3. Размеры окладов работников МОУ «СОШ» с.Корткерос, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих⁶:

Разряды оплаты труда/ наименование должности	Оклад, рублей
1/дворник, гардеробщик	8490,00
2/кухонный работник, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий	8655,00
3/повар	8825,00
4/повар	8995,00
5/повар	9165,00
6	9335,00
7	9550,00
8	9760,00
9	10100,00
10/ заведующая столовой, водитель, механик, рабочий по обслуживанию зданий	10435,00

*Должности: заведующий столовой, водитель автобуса, механик, рабочий по обслуживанию зданий считать высококвалифицированными. Размер оклада устанавливается по 10 разряду оплаты труда.

⁵ Вступило в силу с 01.10.2019 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №1097 от 21.10.2019 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

⁵ Вступило в силу с 01.01.2020 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №1518 от 26.12.2019 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

⁵ Вступило в силу с 01.07.2022 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №1101 от 22.07.2022 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

⁶ Вступило в силу с 01.10.2019 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №1097 от 21.10.2019 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

⁶ Вступило в силу с 01.01.2020 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №1518 от 26.12.2019 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

⁶ Вступило в силу с 01.07.2022 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №1101 от 22.07.2022 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

⁷ Вступило в силу с 01.04.2024 г. на основании постановления администрации МР «Корткеросский» №388 от 21.03.2024 г. «О внесении изменений в постановление администрации МР «Корткеросский» от 29.06.2018 г. №616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский».

Критерии и показатели эффективности и результативности труда работников МОУ «СОШ» с.Корткерос

1. Критерии показателей эффективности и результативности работы заместителей директора МОУ «СОШ» с.Корткерос

Критерии	Показатели	Оценка (в баллах)	Периодичность установления выплаты
1. Результативность образовательной деятельности			
1.1. Результаты обучения в динамике (результаты промежуточной аттестации)	Образовательные результаты обучающихся не меняются и не являются оптимальными	0	по итогам учебного года
	Образовательные результаты обучающихся не меняются, но являются оптимальными	1	
	Наблюдается значительная положительная динамика результатов обучения обучающихся	2	
1.2. Участие и результативность обучающихся и преподавателей Школы в мероприятиях, конкурсах, проектах по курируемым заместителем направлениями	Победа участников в конкурсе муниципального уровня	1	ежеквартально
	Победа участников в конкурсах республиканского, всероссийского уровней	2	
2. Коммуникативная и организационная культура			
2.1 Создание условий для интеллектуального развития обучающихся	Практика применения разнообразных форм деятельности с обучающимися не представлена	0	ежеквартально
	Практика применения разнообразных форм деятельности с обучающимися представлена, наблюдается положительная динамика	1	
2.2. Установление эффективного сотрудничества с участниками образовательного/воспитательного процессов	Отсутствие эффективного сотрудничества с родителями/коллегами	0	ежеквартально
	Наличие эффективного сотрудничества с родителями в динамике	1	
	Наличие эффективного сотрудничества с коллегами в динамике	1	
2.3. Организация взаимодействия со специалистами других	Отсутствие взаимодействия	0	ежеквартально
	Систематическое взаимодействие	1	
	Результативное взаимодействие	1	

учреждений, организаций в процессе реализации образовательных/воспитательных задач	(заключение договоров, соглашений о сотрудничестве, проведение совместных мероприятий)	2	
2.4. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на работу заместителя директора	0	ежеквартально
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на работу заместителя директора	1	
2.5. Размещение на сайте Школы актуальных сведений по направлению деятельности заместителя директора	Информация не размещена	0	ежеквартально
	Информация размещена, актуальна	1	
3. Результативность методической и инновационной деятельности			
3.1. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Наличие нововведений	1	ежеквартально
	Нововведения переведены в режим функционирования	2	
3.2. Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений	Отсутствие	0	ежеквартально
	Систематическое представление (не менее двух)	2	
3.3. Ведение учебной документации	Удовлетворительное (несущественные замечания по ведению документации)	1	ежеквартально
	Максимальное соответствие установленным требованиям	2	
3.4. Обобщение и распространение собственного опыта	Педагогический опыт обобщен и представлен на методическом объединении заместителей директоров	1	ежеквартально
	Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях республиканского уровня, индивидуальных творческих проектов, отчетов	2	
4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее выполнение должностных обязанностей			
4.1. Наличие (отсутствие) нарушений по итогам проверок управлением образования, надзорными органами по направлениям деятельности заместителя директора	Проверки не проводились	0	ежеквартально
	По итогам проведенной проверки выявлены нарушения учета и отчетности, иные нарушения и недостатки	-2	
	По итогам проведенной проверки нарушения не выявлены	2	
4.2. Трудовая дисциплина	Наличие дисциплинарных взысканий	-1	ежеквартально
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	0	
4.3. Исполнительская дисциплина	Несвоевременное предоставление (непредоставление) требуемой отчетности, информации, справок по направлениям деятельности заместителя директора	-1	ежеквартально
	Своевременное предоставление требуемой отчетности, информации, справок по	2	

	направлениям деятельности заместителя директора		
5. Организация работы по ЗОЖ и соблюдению техники безопасности			
5.1. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у обучающихся	1	ежеквартально
	соблюдение техники безопасности и отсутствие детского травматизма	1	
	Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний, осенне-зимний период – до	2	
	Организация общешкольных мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ	1	
6. Социализация обучающихся			
6.1. Уровень социализации обучающихся	успешная социализация детей группы риска (вовлечение в кружки внеурочной деятельности, отсутствие неаттестаций по предметам, отсутствие пропусков занятий, отсутствие или отрицательная динамика распространения ПАВ, алкоголизма и наркомании среди детей группы риска)	1	ежеквартально
	Отсутствие правонарушений несовершеннолетними обучающимися	1	
	Уменьшение количества обучающихся, состоящих на различных видах учета	1	

Шкала оценки эффективности работы заместителей директора
МОУ «СОШ» с.Корткерос для установления надбавки за интенсивность и высокие
результаты работы

Баллы	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % к должностному окладу
24-26	180
21-23	160
18-20	120
15-17	90
12-14	70
9-11	50
6-8	30
4-5	20
Менее 5	0

2. Показатели оценки эффективности и результативности труда по должности «Учитель»:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки	Размер выплаты (% к	Периодичность
----------------------	---------------------------	------------------------------	---------------------	---------------

		эффективности деятельности	должностному окладу)	
1. За участие обучающихся в районных республиканских, федеральных, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах	При получении призовых мест обучающимися в районных республиканских олимпиадах, соревнованиях, конкурсах	районные мероприятия: за 1 место – до 10%,	до 10%	по факту призовых мест
		за 2 место – до 5%,	до 5%	
		за 3 место – до 3%;	до 3 %	
		за призовое место в республиканских, федеральных, международных	до 15%	
2. За подготовку и проведение открытого мероприятия (урока)	После положительной оценки проведения учителем открытого мероприятия (урока)	- на уровне школы;	до 5%	по факту проведения открытого мероприятия (урока)
		- на уровне района;	до 10%	
		- на уровне республики	до 15%	
3. За участие в организации и проведении мероприятий повышающих авторитет и имидж школы (выступление на семинарах, конференциях, выставках, конкурсах различного уровня с обобщением педагогического опыта; проведение мастер-класса, круглых столов, творческих отчетов, консультаций с практическим показом, но не в рамках аттестации)	После положительной оценки организации, проведения и участия в мероприятии	Качество и высокие результаты	до 50%	по факту проведения мероприятия
4. За качественную подготовку обучающихся к ГИА	по результатам сдачи ГИА	Качество и высокие результаты	до 50%	После издания итогового приказа по результатам ГИА
5. За качественную подготовку обучающихся к ВПР	по результатам ВПР	Качество и высокие результаты	до 30%	После издания итогового приказа по результатам ВПР

3. Критерии оценки эффективности труда других категорий работников:

Заместитель директора по АХР:

- рациональное использование (экономия) энергоресурсов - до 50%;
- отсутствие грубых нарушений правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима (штрафные санкции), случаев травматизма обучающихся и работников – до 30%;

- высокая сохранность имущества – до 10%;
- улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, качество ремонта и пр.) – до 30%;
- эстетическое оформление школы, состояние пришкольной территории – до 30%;
- качественная работа оборудования на пищеблоке – до 10%;
- отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала – до 10%;
- качественная подготовка школы к новому учебному году – до 50%;
- за подготовку школы к осенне-зимнему периоду – до 30%;
- за качественную организацию труда технического персонала – до 30%;
- за обеспечение комплексной безопасности школы – до 30%;
- за бесперебойную организацию подвоза обучающихся – до 30%;

Педагог – библиотечкарь:

- качество реализованных творческих проектов – до 20%
- оформление тематических выставок – до 20%
- обеспечение высокой читательской активности обучающихся – до 25%
- пропаганда чтения как формы культурного досуга – до 25%
- участие в мероприятиях разного уровня – до 15%
- регулярное обновление библиотечного фонда и качественное его содержание – до 30%

Педагог-психолог:

- проведение индивидуальной работы с обучающимися и родителями – до 10%;
- результативность работы программы педагога- психолога по обеспечению образовательного процесса – до 20%;

Педагог-организатор:

- качественное проведение общешкольных мероприятий – до 10%
- проведение открытых внеклассных мероприятий, мастер-классов – до 15%;
- обновление информационных стендов для обучающихся, родителей, педагогов до 10%;
- развитие детских общественных организаций и объединений – до 10%
- за организацию выездных мероприятий – до 20%;

Педагог дополнительного образования:

Качество предоставления образовательных услуг:

- вариативность использования различных видов деятельности обучающихся (экскурсии, акции, совместные мероприятия и т.п.) – до 20%;
- количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, конференции, марафоны, смотры, отчетные концерты, праздники, утренники, выставки, ярмарки, соревнования и т.д.) – до 50%;
- доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней - до 20%;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах – до 20%;
- наличие опубликованных авторских методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий - до 20%;
- участие в профессиональных конкурсах «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.д. – до 50%;

- участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик - до 20%.

Воспитатель ГПД:

- положительная динамика учебных результатов воспитанников ГПД (определяется по доле учащихся, повысивших отметки по итогам полугодия или года от общего числа воспитанников ГПД) - до 20%;

- отсутствие неуспевающих среди воспитанников ГПД- до 10%;

- сформированность учебно-организационных умений у воспитанников ГПД - до 10%;

- отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин – до 10%;

- отсутствие травматизма воспитанников во время пребывания в ГПД – до 20%;

- использование активных форм в организации работы ГПД (конкурсы, экскурсии, коллективные творческие дела и т.д.) до 10%;

- наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (обращения к администрации о зачислении в ГПД, где работает данный педагог, отсутствие подтвержденных жалоб на педагога, отсутствие фактов перевода обучающихся из группы, где работает данный педагог по причине недовольства качеством, предоставляемых им образовательных услуг).

Социальный педагог:

Качественная работа по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися:

- отсутствие правонарушений со стороны учащихся – до 10%;

- отсутствие преступлений со стороны учащихся – до 10%

- отсутствие учащихся, находящихся на внутришкольном учете – до 10%;

- работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения – до 5%;

- организация работы с учащимися группы социального риска - до 5%;

- организация учащихся из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы, своевременно составление отчетности – до 30%;

Преподаватель –организатор ОБЖ:

- своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста – до 10%;

- своевременное и качественное выполнение мероприятий по комплексной безопасности - до 20%;

- Своевременное и качественное проведение инструктажей по ОТ и ТБ с учениками, занятий по ОТ и ТБ с педагогами – до 10%;

- наличие среди учащихся победителей, призёров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д – до 10%;

- создание авторских образовательных программ, спецкурсов, методик и пр., получивших положительную рецензию (и реализуемых в учебно-воспитательном процессе) и их реализация – до 30%;

Лаборант:

- сохранность лабораторного оборудования – до 10%;

- своевременное устранение неполадок оборудования – до 20%;

- качественное ведение документации(книги учёта, заявок и т.д.) – до 10%;

- внедрение электронных баз и ресурсов и их качественное обслуживание – до 50%;

Работники столовой:

- соблюдение правил по ТБ при приготовлении пищи – до 10%
- соблюдение правил санитарии в помещении для хранения, приготовления и приема пищи – до 10%;
- соблюдение правил санитарии в помещении для хранения, приготовления и приема пищи – до 10%;
- своевременный контроль за неисправностью технического оборудования столовой; за состоянием и количеством посуды - до 10%;
- своевременность и качество работы с документацией – до 20%;
- своевременное и качественное приготовление пищи – до 20%
- контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов – до 10%;
- выполнение дополнительных работ, в связи с проведением районных и республиканских соревнований и других мероприятий – до 50%;
- за работу у горячей плиты – 4%.

6. Уборщик:

- качество ежедневной уборки помещений – до 5%;
- качество генеральной уборки помещений – до 10%;
- качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора – до 10%;
- участие в подготовке школы к новому учебному году – до 30%;

7. Гардеробщик:

- обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение – до 5%;
- своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению – до 10%;
- содержание в чистоте и порядке помещения гардероба – до 5%;
- своевременное обслуживание учащихся (недопущение случаев отсутствия на рабочем – до 10%;
- соблюдение этики общения отсутствия жалоб со стороны учащихся, родителей и работников школы на неправомерные действия – до 10%;

7. Рабочий по обслуживанию зданий:

- своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт – до 5%;
- качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающей территории - до 10%;
- соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил – до 10%;
- расширение зоны обслуживания в период подготовки школы к новому учебному году – до 50%;

8. Секретарь-машинистка, документовед:

- Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами – до 50%;
- качественное ведение делопроизводства - до 50%;
- контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения администрация школы – до 20%;
- создание банка данных, необходимого для работы и использования его. Наличие системы работы с документацией – до 50%;

- оформление, ведение и своевременное пополнение личных дел сотрудников школы и обучающихся - до 20%;
- наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы , контроль за неукоснительным соблюдением работниками школы номенклатуры дел – до 50%.

9. Водитель:

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта - до 50%;
- обеспечение безопасности перевозки детей – до 30%
- рациональное использование ГСМ – до 10%;
- соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже – до 20%;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов – до 10%
- качественное ведение документации – до 5%;
- своевременность устранения неисправности транспорта до 20%;

10. Работникам бухгалтерии

- Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности – до 100%;
- отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении школы – до 20%;
- отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – до 100%;
- эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности - до 30%;
- своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств - до 50%.

11. Сторож:

- отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства- до 10%;
- своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации – до 10%;
- содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии- до 10%;