

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
"Средняя общеобразовательная школа № 20  
с углубленным изучением отдельных предметов" г. Ухта**

«СОГЛАСОВАНО»  
председатель профкома  
МОУ «СОШ №20»  
В.А.Вехтер  
«31» августа 2018 года

«СОГЛАСОВАНО»  
МУ «Управление  
образования» администрации  
МОГО «Ухта»  
Н.А.Безносикова

«УТВЕРЖДАЮ»  
директор МОУ «СОШ №20»  
С .Е. Николаева  
«31» августа 2018 года



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МОУ «СОШ №20»**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», утвержденного Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. №1464.
- 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МОУ «СОШ №20» (далее – образовательной организации, краткое написание ОО), независимо от источника осуществления оплаты труда.
- 1.3. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 1.4. Положение включает в себя:
  - порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих ОО (в том числе размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников ОО);
  - выплаты компенсационного характера работникам ОО;
  - выплаты стимулирующего характера работникам ОО;
  - порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников ОО;
  - порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО;
  - порядок формирования планового фонда оплаты труда ОО.
- 1.5. Система оплаты труда работников ОО устанавливается коллективным договором, с локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми и настоящим Положением.
- 1.6. Система оплаты труда работников ОО формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 1.7. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников образовательной организации согласовывается начальником муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», председателем профсоюзной организации и утверждается руководителем ОО.
- 1.8. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами.
- 1.9. Размеры должностных окладов, (ставок заработной платы) работникам ОО устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), которые согласовываются начальником муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждаются руководителем ОО.

## II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Должностные оклады руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности обучающихся $\leq*$
		Свыше 500
1	2	3
1.	Руководитель (директор)	13 500
2.	Заместитель руководителя (директора)	12 150
3.	Главный бухгалтер	12 150
4.	Заведующий библиотекой	10 400

*Примечания:*

$\leq*$  численность по общеобразовательным организациям определяется по списочному составу на 1 сентября;

2.2. Должностные оклады профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	9000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	9200
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель.	9400

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

2.4. Должностные оклады работников на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	9 040

2.5. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	7072
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством	7820
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Бухгалтер, инженер-программист (программист)	8092
4 квалификационный уровень:		
1	Ведущий бухгалтер	8772

2.6. Должностные оклады работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1.Дворник, гардеробщик	1,00	6800
2.Сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кладовщик	1,02	6936
3.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, не имеющий подтверждающего документа	1,04	7072
4.Повар (согласно утвержденному документом 3 разряду)	1,04	7072
5. Повар (согласно утвержденному документом 4 разряду), лаборант	1,06	7208
6. Повар (согласно утвержденному документом 5 разряду)	1,08	7 344

2.7. Должностные оклады работников ОО устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.8. Размер должностного оклада работника может быть повышен, в том числе:

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), образовательных учреждений (за исключением образовательных учреждений, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития))	15
2	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
3	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную подготовку (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам	15

Примечание:

- 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 (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
- Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

3.2. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам ОО за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам ОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников ОО;
- 4) доплаты молодым специалистам ОО;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 6) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 7) 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.

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

- 1) Доплата за работу в ночное время производится работникам ОО в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

- 2) 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.

Доплата за выполнения обязанностей, отсутствующего работника в пределах основного рабочего времени не может превышать 70% постоянных начислений отсутствующего работника.

Доплата за выполнения обязанностей отсутствующего работника, оплата труда которого основана на размере убираемой площади (уборщик служебных помещений) производится в объеме до 100%.

3) Другие доплаты работникам ОО за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3.4. Доплаты работникам ОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

3.5. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников ОО, в соответствии с Постановлением администрации МОГО "Ухта" в том числе:

№ П/П	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам ОО за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 0,2 до 1 за каждого обучающегося в классе, но не более 25 за класс
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4.	Педагогическим работникам ОО, реализующей образовательные программы за заведование учебными кабинетами, мастерскими (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
5.	За руководство республиканскими, городскими, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам ОО за работу в	до 15



№ П/П	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>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)</p>	
6.	<p>Педагогическим работникам ОО за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)</p>	до 20
7.	<p>Педагогическим работникам ОО, реализующих основную образовательную программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)</p>	до 10
8.	<p>Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам ОО, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)</p>	до 20

### 3.6. Доплаты молодым специалистам.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и посёлков городского типа	25

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

- 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 подпунктах 3 и 4 пункта 3.6. настоящего раздела.
- 2) Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4 пункта 3.6. настоящего раздела.
- 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 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 организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.
- 4) Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в ОО (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в ОО в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.
- 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 подпунктами 2-5 пункта 3.6. настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 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».

3.8. 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.

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

3.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам ОО и срок их выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

3.11. В случае если руководитель ведет преподавательскую деятельность, ему устанавливаются выплаты компенсационного характера по должности учителя соответствующей квалификационной категории.

#### IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. 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.

4.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам ОО устанавливаются в следующих размерах:

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

4.3. Основания для установления работникам образовательных организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты<\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	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

*Примечания:*

*<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителем ОО в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по решению комиссии с участием работников членов профсоюзного комитета ОО.*

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

4.5. Основания для установления работникам образовательных организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций)	до 5
2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
4.	<p>Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>-----</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5*
5.	<p>Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, 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»,</p>	5**

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>«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», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «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 образовательных организаций, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	

*Примечания:*

*<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем ОО в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по решению комиссии с участием работников членов профсоюзного комитета ОО;*

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

4.6. За качество выполняемых работ работникам ОО 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, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций.

- 1) Учителям ОО, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

- 2) Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций устанавливаются педагогам дошкольных образовательных организаций, педагогам организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также педагогам дополнительного образования детей в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике, Всероссийского этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

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

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

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

- 4.7. Единовременные выплаты, указанные в пункте 4.6. настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике.

- 4.8. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, предусмотрены в локальном нормативном акте ОО «Положение об оплате труда работников».

4.9. В ОО надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, 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

4.10. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, работающим в ОО на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

4.11. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 3.6. раздела 3 настоящего Положения.

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

- 1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 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.

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

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

4.15. 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.



4.16. 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 ОО самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте «Положение об оплате труда работников».

4.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, указанных в локальном нормативном акте ОО.

4.18. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам ОО устанавливаются приказом руководителя как в процентном отношении так и фиксированной суммой.

4.19. Выплаты стимулирующего характера руководителям ОО устанавливаются приказом начальника МУ «Управления образования» МОГО «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

4.20. Показатели эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, определяются приказом начальника МУ «Управления образования» МОГО «Ухта».

4.21. 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).

4.22. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в процентном отношении к должностным окладам работников, так и в абсолютном значении.

## **У. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ОО 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 детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов, в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (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.

5.2. Руководитель ОО в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников ОО, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в [таблице](#) настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов.

Таблица

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в образовательных организациях	0,033	0,030	0,027

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор»;

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент»;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель»

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6800 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

## **VI. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

6.1. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором с руководителем образовательной организации, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 2 настоящего Положения.

6.2. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации устанавливаются на основании раздела 3 настоящего Положения.

6.3. Руководителю, заместителям руководителя ОО устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения образовательной организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательной организации (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников образовательной организации в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

6.4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя.

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

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю ОО устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 6.3. настоящего раздела.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются приказом руководителя образовательной организации с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 6.3. настоящего раздела.

6.8. Руководитель образовательной организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 6.3. настоящего раздела.

6.9. В случае если руководитель ведет преподавательскую деятельность, ему устанавливаются выплаты стимулирующего характера по должности учителя соответствующей квалификационной категории в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации.

## **VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Плановый фонд оплаты труда образовательной организации включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), 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 3 настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 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.

7.2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 3 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 2 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 1 пункта 3.3 и пункта 3.4 раздела 3 настоящего Положения:

- по образовательным организациям, реализующим программу начального общего, основного общего и среднего общего образования - до 15 процентов;

7.3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в образовательных организациях 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, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) раздела 2 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 3 настоящего Положения;

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

7.4. Фонд оплаты труда образовательных организаций, 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 ОО. Выплаты стимулирующего характера работникам ОО, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 4 настоящего Положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам ОО может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте образовательной организации.

### **VIII. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОПЛАТ, ИЗ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПРЕМИЙ.**

8.1. Профессиональная деятельность работников учреждения оценивается экспертной комиссией в процентах:

<b>Заместитель директора по учебной работе (начальное общее образование) Высокие результаты работы- до 140%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>I. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>118</b>
1.	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента учащихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения общего образования).	Контингент учащихся сохранен	4
2.	Успеваемость учащихся по итогам учебного года.	4% – успеваемость стабильна 6% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом. 9% -100% 6%– не менее 95% 2% – 90-95%	9
3.	Качество знаний учащихся по итогам учебного года.	6% – качество знаний стабильно 10% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом.	10
4.	Личное участие заместителя директора в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	1 участие 10%	10
5.	Участие учителей начальных классов в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	1 участие 6%	6
6.	Доля учащихся, охваченных внеурочной деятельностью, кружками, секциями.	6% – до 50% 10% – от 50% и более	10

	Рост доли учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом		
7.	Для выпускников, освоивших программу начального общего образования	100% - 6	6
8.	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад.	На муниципальном уровне: 6% – до 2 призовых мест; 10% - от 3х до 7; 14% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 10%; На всероссийском или международном уровнях – 14%.	14
9.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов.	На муниципальном уровне: 2% – от 1 до 3 призовых мест; 4 % - от 3х до 7; 6% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 8%; На всероссийском или международном уровнях – 10%	10
10.	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- 5 %	5
11.	Разработка и реализация программы развития учреждения	Программа развития соответствует требованиям ФЗ-273 от 12.12.2012г.	10
12.	Наличие комплексных программ	Наличие – 6%	6
13.	Развитие Сайта	Своевременное обновление информации, введение новых рубрик расширяющих сотрудничество участников образовательной деятельности .	8
14.	Внесение данных в электронные мониторинги «АРИСМО РК». ГИС «ЭО»	Своевременное и качественное заполнение форм электронных мониторингов.	10
<b>II. Кадровое обеспечение.</b>			<b>10</b>
15.	Уровень квалификации.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий.	4
16.	Профессиональное развитие. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Участие в конкурсах: Призеры на муниципальном уровне – 4%; Призеры на республиканском уровне –6%.	6
<b>III. Эффективность инновационной , научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>10</b>
17.	Организация и проведение семинаров,	на муниципальном уровне –	5

	совещаний, конференций и т.п.	3%; на республиканском уровне – 5%	
18.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 3%; Призер на республиканском уровне – 5%.	5
<b>IV. Эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательной деятельности.</b>			<b>2</b>
19.	Создание доступной среды обучения для различных категорий учащихся.	Обучение по индивидуальным планам – 2%;	2
<b>V. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
20.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>140</b>
<b>II. Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями:  -за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО); - за осуществления наставничества; -за организацию профориентационной работы; -за организации работы с сайтом школы;			<b>до 40</b>  <b>до 40</b> <b>до 20</b> <b>до 10</b> <b>до 15</b>

<b>Заместитель директора по учебной работе (основное общее образование) Высокие результаты работы- до 140%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>II. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>118</b>
1	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента учащихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения общего образования).	Контингент учащихся сохранен	4
2	Успеваемость учащихся по итогам учебного года.	4% – успеваемость стабильна 6% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом.	10

		10% -100% 6%– не менее 95% 2% – 90-95%	
3	Качество знаний учащихся по итогам учебного года.	6% – качество знаний стабильно 9% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом.	9
4	Количество выпускников основного общего образования и получивших аттестат с отличием.	6% – от 1 до 3 выпускников 10% более 3 выпускников	10
5	Доля выпускников, освоивших программы основного общего образования и получивших аттестат.	100% – 6	6
6	Личное участие заместителя директора в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	1 участие 10%	10
7	Участие учителей старших классов в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	1 участие 6%	6
8	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад.	На муниципальном уровне: 6% – до 2 призовых мест; 10% - от 3х до 7; 14% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 10%; На всероссийском или международном уровнях – 14%.	14
9	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов.	На муниципальном уровне: 2% – от 1 до 3 призовых мест; 4 % - от 3х до 7; 6% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне –8%; На всероссийском или международном уровнях – 10%	10
10	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- до 5%	5
11	Разработка и реализация программы развития учреждения	Программа развития соответствует требованиям ФЗ- 273 от 12.12.2012г.	10
12	Наличие комплексных программ	Наличие – 6%	6
13	Развитие Сайта	Своевременное обновление информации, введение новых рубрик расширяющих сотрудничество участников образовательной деятельности .	8
14	Внесение данных в электронные	Своевременное и качественное	10



	мониторинги «АРИСМО РК». ГИС «ЭО»	заполнение форм электронных мониторингов.	
<b>II. Кадровое обеспечение.</b>			<b>10</b>
15	Уровень квалификации.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий.	4
16	Профессиональное развитие. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Участие в конкурсах: Призеры на муниципальном уровне – 4%; Призеры республиканском уровне – 6%.	6
<b>III. Эффективность инновационной , научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>10</b>
17	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.п.	на муниципальном уровне – 3%; на республиканском уровне – 5%	5
18	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 4%; Призер на республиканском уровне – 5%.	5
<b>IV. Эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательной деятельности.</b>			<b>2</b>
19	Создание доступной среды обучения для различных категорий учащихся.	Обучение по индивидуальным планам – 2%;	2
<b>V. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
20	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>140</b>
<b>II. Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями: -за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО); - за осуществления наставничества; -за организацию профориентационной работы; -за организации работы с сайтом школы;			<b>до 40</b>  <b>до 40</b> <b>до 20</b> <b>до 10</b> <b>до 15</b>

**Заместитель директора по учебной работе  
(среднее общее образование)  
Высокие результаты работы- до 140%**

№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>III. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>118</b>
1	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента учащихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения общего образования).	Контингент учащихся сохранен	4
2	Успеваемость учащихся по итогам учебного года.	4% – успеваемость стабильна 6% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом. 10% -100% 6%– не менее 95% 2% – 90-95%	10
3	Качество знаний учащихся по итогам учебного года.	6% – качество знаний стабильно 10% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом.	10
4	Личное участие заместителя директора в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	1 участие 10%	10
5	Участие учителей старших классов в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	1 участие 6%	6
6	Количество выпускников среднего общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов.	6% – от 1 до 3 выпускников 10% – от 3 и более	10
7	Для выпускников, освоивших программу среднего общего образования и получивших аттестат.	100% - 6	6
8	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад.	На муниципальном уровне: 6% – до 2 призовых мест; 10% - от 3х до 7; 14% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 10%; На всероссийском или международном уровнях – 14%.	14
9	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами	На муниципальном уровне: 2% – от 1 до 3 призовых мест;	10

	интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов.	4 % - от 3х до 7; 6% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне –8%; На всероссийском или международном уровнях – 10%	
10	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- до 10%	10
11	Разработка и реализация программы развития учреждения	Программа развития соответствует требованиям ФЗ- 273 от 12.12.2012г.	5
12	Наличие комплексных программ	Наличие – 6%	6
13	Развитие Сайта	Своевременное обновление информации, введение новых рубрик расширяющих сотрудничество участников образовательной деятельности .	7
14	Внесение данных в электронные мониторинги «АРИСМО РК». ГИС «ЭО»	Своевременное и качественное заполнение форм электронных мониторингов.	10
<b>II. Кадровое обеспечение.</b>			<b>10</b>
15	Уровень квалификации.	Наличие не менее чем у 30% педагогических работников квалификационных категорий.	4
16	Профессиональное развитие. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Участие в конкурсах: Призеры на муниципальном уровне – 4%; Призеры республиканском уровне –6%.	6
<b>III. Эффективность инновационной , научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>10</b>
17	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.п.	на муниципальном уровне – 3%; на республиканском уровне – 5%	5
18	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 3%; Призер на республиканском уровне – 5%.	5
<b>IV. Эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательной деятельности.</b>			<b>2</b>
19	Создание доступной среды обучения для различных категорий учащихся.	Обучение по индивидуальным планам –2%;	2
<b>V. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
20	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		

<b>ИТОГО:</b>	<b>140</b>
<b>II. Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями: -за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО); - за осуществления наставничества; -за организацию профориентационной работы; -за организации работы с сайтом школы;	<b>до 40</b>  <b>до 40</b> <b>до 20</b> <b>до 10</b> <b>до 15</b>

<b>Заместитель директора по научно-методической работе</b> <b>Высокие результаты работы- до 140%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>IV. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>118</b>
1	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента учащихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения общего образования).	Контингент учащихся сохранен	4
2	Успеваемость учащихся по итогам учебного года.	4% – успеваемость стабильна 6% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом. 10% -100% 6%– не менее 95% 2% – 90-95%	10
3	Качество знаний учащихся по итогам учебного года.	6% – качество знаний стабильно 10% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом.	10
4	Количество выпускников основного общего образования и получивших аттестат с отличием.	6% – от 1 до 3 выпускников 10% более 3 выпускников	10
5	Доля выпускников, освоивших программы основного общего образования и получивших аттестат.	100% – 6	6
6	Количество выпускников среднего общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов.	6% – от 1 до 3 выпускников 10% – от 3 и более	10
7	Для выпускников, освоивших программу среднего общего образования и получивших аттестат.	100% - 6	6

8	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад.	На муниципальном уровне: 6% – до 2 призовых мест; 10% - от 3х до 7; 14% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 10%; На всероссийском или международном уровнях – 14%.	14
9	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов.	На муниципальном уровне: 2% – от 1 до 3 призовых мест; 4 % - от 3х до 7; 6% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне –8%; На всероссийском или международном уровнях – 10%	10
10	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- до 10%	10
11	Разработка и реализация программы развития учреждения	Программа развития соответствует требованиям ФЗ-273 от 12.12.2012г.	5
12	Наличие комплексных программ	Наличие – 6%	6
13	Развитие Сайта	Своевременное обновление информации, введение новых рубрик расширяющих сотрудничество участников образовательной деятельности .	7
14	Внесение данных в электронные мониторинги «АРИСМО РК». ГИС «ЭО»	Своевременное и качественное заполнение форм электронных мониторингов.	10
<b>II. Кадровое обеспечение.</b>			<b>10</b>
15	Уровень квалификации.	Наличие не менее чем у 80% педагогических работников квалификационных категорий.	4
16	Профессиональное развитие. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Участие в конкурсах: Призеры на муниципальном уровне – 4%; Призеры республиканском уровне –6%.	6
<b>III. Эффективность инновационной , научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>10</b>
17	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.п.	на муниципальном уровне – 4%; на республиканском уровне – 5%	5
18	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 4%; Призер на республиканском уровне – 5%.	5

<b>IV. Эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательной деятельности.</b>			<b>2</b>
19	Создание доступной среды обучения для различных категорий учащихся.	Обучение по индивидуальным планам –2%;	2
<b>V. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
20	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>140</b>
<b>II. Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями: -за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО); - за осуществления наставничества; -за организацию профориентационной работы; -за организации работы с сайтом школы;			<b>до 40</b>  <b>до 40</b> <b>до 20</b> <b>до 10</b> <b>до 15</b>

<b>Заместитель директора по воспитательной работе</b>			
<b>Высокие результаты работы- до 140%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>I. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>80</b>
1.	Наличие и развитие социального партнерства, реализация социокультурных проектов (экскурсий и т.д.)	Социальное партнерство осуществляется на основе программы, положительная динамика развития социального партнерства по сравнению с прошлым периодом.	14
2.	Охват учащихся внеурочной деятельностью.	2% – от 30 до 50%; 4% – 51 – 80%; 6% – свыше 80%.	6
3.	Эффективность профориентационной работы	Системная профориентационная работа, рост учащихся получающих профессиональное образование - до 4% Отсутствие учащихся, не работающих и не учащихся -10%	10
4.	Наличие учащихся, ставших	На муниципальном уровне:	10

	победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов.	2% – от 1 до 5 призовых мест; 4% - от 5 х до 9; 6% – больше 9 призовых мест. На республиканском уровне – 8% и более до 10%; На всероссийском или международном уровнях 1 и более–10%	
5.	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации.	10
6.	Эффективность комплексных программ	Положительная динамика показателей в ходе осуществления программ.	10
7.	Наличие детской организации учащихся	Создана и действует.	10
8.	Системность работы с родителями (законными представителями) учащихся Вовлечение родителей в воспитательную и образовательную деятельность учреждения	Классные руководители используют разнообразные формы организации работы с родителями, положительные отзывы - до4%; Родители принимают активное участие в проведении мероприятий - до 6%.	6
9.	Электронные мониторинги «АРИСМО РК». ГИС «ЭО»	Своевременное и качественное предоставление данных для электронных мониторингов.	4
<b>II. Кадровое обеспечение.</b>			<b>6</b>
10.	Профессиональное развитие классных руководителей	Участие классных руководителей в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне – 4 %; на федеральном республиканском уровне –6%.	6
<b>III. Эффективность инновационной, научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>18</b>
11.	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.п.	на муниципальном уровне – 4%; на республиканском уровне – 6%	6
12.	Участие классных руководителей в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призеры на муниципальном уровне – 4%; Призеры на республиканском уровне –6%.	6
13.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 4%; Призер на республиканском уровне – 6%.	6

	<b>IV. Эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательной деятельности.</b>	<b>20</b>	
14.	Уровень здоровья учащихся (индекс здоровья – отношение не болеющих учащихся к общему количеству учащихся)	4%– индекс здоровья ниже средне-городского, но имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом. 6% – индекс здоровья выше среднегородского, но ниже в сравнении с предыдущим учебным годом. 10% – индекс здоровья выше среднегородского и имеется рост в сравнении с предыдущим учебным годом.	10
15.	Организация питания.	2% – 50-70% 4%– 71-99% 10% – 100% (охват горячим питанием)	10
	<b>V. Эффективность воспитательной деятельности</b>	<b>22</b>	
16.	Доля учащихся группы риска, охваченных дополнительным образованием	1 балл– до 40% 2 балла – до 70% 3балла – от 71% и выше	3
17.	Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	Снижение количества по сравнению с прошлым годом. Снижение -1% Снижение более 30% -2 %	2
18.	Доля учащихся, совершивших правонарушения и преступления.	Отсутствие преступности, правонарушений – 2 % Снижение преступности – 1 %	2
19.	Организация деятельности органов ученического самоуправления	Органы самоуправления классов самостоятельно решают задачи при минимальном участии классного руководителя – до 3% органы самоуправления в классах созданы, но классный руководитель регулирует процесс самоуправления – до 2%	3
20.	Организация летней занятости несовершеннолетних «группа риска»	Организация летней занятости несовершеннолетних «группы риска» свыше 50%	2
21.	Качество воспитательных мероприятий	Организация мероприятий через советы , применение современных воспитательных технологий, уровень качества проведения мероприятий	10



		– от 81 до 100% - до 10% -от 71 до 80% - 8% -от 60 до 70% -4%	
	<b>VI. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>		
22.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>140</b>
<b>II. Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями: -за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО); - за осуществления наставничества; -за организацию профориентационной работы; -за организации работы с сайтом школы;			до 40 до 40 до 20 до 10 до 15

<b>ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ</b> Высокие результаты работы- до 140%			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ</b>			<b>10</b>
1.	Укомплектованность кадрами обслуживающего персонала	Отсутствие вакансий	10
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ИМУЩЕСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			<b>30</b>
2.	Обеспечение эстетического оформления школы	-озеленение -оформление холлов -обеспечение своевременного ремонта мебели и т.д	10
3.	Эффективное расходование бюджетных средств.	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов.	20
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>			<b>80</b>
4.	Подготовка школы к новому учебному году.	Своевременность составления проектно-сметной документации на	20

		проведение работ по текущему и капитальному ремонту, 100% подготовка и проведение ремонтных работ.	
5.	Обеспечение функционирования учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей) на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	10
		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	10
		Своевременность заключения хозяйственных договоров (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	10
		Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей.	10
		Обеспечение бесперебойной работы приборов учёта тепла, воды, электроэнергии, соблюдение установленных лимитов потребления тепла, воды, электроэнергии.	10
		Своевременное обеспечение обслуживающего персонала хозяйственно-уборочным инвентарём и моющими средствами.	10
<b>ОРГАНИЗАЦИЯ КРУГЛОГОДИЧНОГО ОЗДОРОВЛЕНИЯ, ОТДЫХА И ТРУДА УЧАЩИХСЯ</b>			<b>20</b>
6.	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся.	1. Организация детских оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей. 2. Организация лагерей труда и отдыха.	10 10
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
7	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 % наличие предписаний надзорных органов минус 5 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>140</b>
<b>II. Доплата за интенсивность- до 40%</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями : -организация работы по обеспечению защиты персональных данных, - организация работы по охране труда - организация работы по технике безопасности			

- организация работы по пожарной безопасности,
  - организация работы по электробезопасности,
  - организация работы по теплобезопасности.
- техническое сопровождение (экзамены, мероприятия).

<b>Главный бухгалтер Высокие результаты работы- до 140%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ</b>			<b>10</b>
1.	Укомплектованность кадрами обслуживающего персонала	Отсутствие вакансий	10
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ИМУЩЕСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			<b>130</b>
2.	Своевременное и качественное выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны МУ «Управление образования», органов финансового контроля	30
3	Соблюдение требований 44-ФЗ в части размещения соответствующей информации на сайтах: <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> (2) , <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> (2)	Своевременное размещения соответствующей информации на сайтах: <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> (2) , <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> (2)	10
4	Соответствие информации по курируемым вопросам, размещаемой на школьном сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	Наличие информации на сайте школы.	10
5	Своевременность рассмотрения, отсутствие замечаний со стороны Комитета по управлению имуществом	Отсутствие замечаний со стороны Комитета по управлению имуществом	20
6	Качество отчетов составленных и представленных в течение года: - отчетов в соответствии с Инструкцией о составлении бухгалтерской отчетности; - в налоговые органы, ПФ, ФСС; - статистические отчеты; - отчеты функционально-отраслевого органа (кредиторская задолженность, просроченная	Соответствие и своевременное предоставление отчетов	20

	дебиторская/кредиторская задолженность) им.т.д		
7	Целевое использование бюджетных средств.	Отсутствие нарушений при проведении проверок контрольно-надзорными органами	20
8	Своевременность соблюдения порядка проведения инвентаризаций имущества и финансовых обязательств	Отсутствие нарушений при проведении инвентаризаций имущества и финансовых обязательств	20
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
9	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>140</b>
<b>II. Доплата за интенсивность- до 40%</b>			
Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями :			
-организация работы по обеспечению защиты персональных данных,			
-за отсутствие перерасхода заработной платы.			
-качественную подготовку документов для сдачи в архив			
-за привлечение внебюджетных средств			

<b>СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ</b>			
<b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>I. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>25</b>
1.	Наличие и развитие социального партнерства, реализация социокультурных проектов (экскурсий и т.д.)	Социальное партнерство осуществляется на основе программы, положительная динамика развития социального партнерства по сравнению с прошлым периодом до 8%.	8
2.	Эффективность профориентационной работы	Системная профориентационная работа, рост учащихся получающих профессиональное образование - до 6% Отсутствие учащихся, не работающих и не обучающихся – до 6%	6
3.	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- до 2%	2
4.	Наличие комплексных программ	Наличие – 2% Осуществление эффективного контроля по реализации программ до 3%	3

5.	Системность работы с родителями (законными представителями) учащихся вовлечение родителей в воспитательную и образовательную деятельность учреждения	Классные руководители используют разнообразные формы организации работы с родителями - до 2%; Родители принимают активное участие в проведении мероприятий - до 3%	3
6.	Участие в деятельности Совета профилактики	Системность работы в Совете профилактики - до 3%	3
<b>II. Эффективность инновационной, научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>15</b>
7.	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций	на школьном уровне – 2 % на муниципальном уровне – 3 %;	3
8.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 2 %; Призер на республиканском уровне – 3%.	3
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2 % - системная работа с семьями риска; 3 % - снижение количества детей, стоящих на различных видах учета; 2 %- за своевременное выявление детей находящихся в опасной ситуации или нуждающихся в помощи, в том числе в социальной	3
<b>III. Эффективность воспитательной деятельности</b>			<b>70</b>
10.	Доля учащихся группы риска, охваченных дополнительным образованием	1 %– до 40% учащихся 2 %– до 70% учащихся 10% – от 71% учащихся и выше	10
11.	Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	Снижение количества по сравнению с прошлым годом. Снижение -2 % Снижение более 30% -4% Снижение более 20% -10 %	10
12.	Доля учащихся, совершивших правонарушения и преступления.	Отсутствие преступности, правонарушений – 10% Снижение преступности – 1 %	10
13.	Организация летней занятости несовершеннолетних «группа риска»	Организация летней занятости несовершеннолетних «группы риска» свыше 50%- до 5 %	5
14.	Качество взаимодействия в органами опеки, ОДН, КПДН	Эффективность взаимодействия, своевременность принятия необходимых мер – до 10 %	10
15.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов по профилактике правонарушений	На муниципальном уровне: 1 % – от 1 до 3 призовых мест; 2 %- от 3х до 7; 5 % – больше 7 призовых мест.	5

	(анти табачная, антинаркотическая и др. темы)	На республиканском уровне – 4 %; На всероссийском или международном уровнях – 5 %	
16.	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	Качество организации помощи учащимся и семьям до 10%	10
17.	Выполнение поручений руководителя	Своевременное и качественное выполнение поручений не связанных с прямым исполнением обязанностей до 10 %	10
<b>IV. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
18.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями:			<b>до 40</b>
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом не более 200% на ОО );			<b>до 40</b>
-за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО);			<b>до 20</b>
- уполномоченному по охране труда;			<b>до 10</b>
-за организацию профориентационной работы;			<b>до 15</b>
-за организации работы с сайтом школы;			<b>до 40</b>

<b>ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>V. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>31</b>
1	Наличие и развитие социального партнерства, реализация социокультурных проектов (экскурсий и т.д.)	Социальное партнерство осуществляется на основе программы, положительная динамика развития социального партнерства по сравнению с прошлым периодом до 6%.	6
2	Эффективность профориентационной работы	Системная профориентационная работа, рост учащихся получающих профессиональное образование - до 6% Отсутствие учащихся, не работающих	10

		и не обучающихся – до 10%	
3	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- до 6%	6
4	Наличие комплексных программ	Наличие – 2% Осуществление эффективного контроля по реализации программ до 3%	3
5	Системность работы с родителями (законными представителями) учащихся вовлечение родителей в воспитательную и образовательную деятельность учреждения	Классные руководители используют разнообразные формы организации работы с родителями - до 2%; Родители принимают активное участие в проведении мероприятий - до 3%	3
6	Участие в деятельности Совета профилактики	Системность работы в Совете профилактики - до 3%	3
	<b>VI. Эффективность инновационной, научной, методической, организационной деятельности</b>		<b>15</b>
7	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций	на школьном уровне – 2 % на муниципальном уровне – 5 %;	5
8	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 2 балла; Призер на республиканском уровне – 5%.	5
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2 % - системная работа с семьями риска; 5 % - снижение количества детей, стоящих на различных видах учета; 2 % - за своевременное выявление детей находящихся в опасной ситуации или нуждающихся в помощи, в том числе в социальной	5
	<b>VII. Эффективность воспитательной деятельности</b>		<b>64</b>
10	Доля учащихся группы риска, охваченных дополнительным образованием	1 %– до 40% учащихся 2% – до 70% учащихся 4 %– от 71% учащихся и выше	4
11	Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	Снижение количества по сравнению с прошлым годом. Снижение -2 % Снижение более 30% учащихся -4 %	4
12	Доля учащихся, совершивших правонарушения и преступления.	Отсутствие преступности, правонарушений –4 % Снижение преступности – 1 %	4
13	Организация летней занятости несовершеннолетних «группа риска»	Организация летней занятости несовершеннолетних «группы риска» свыше 50% учащихся - до 5%	5
14	Качество взаимодействия в органами опеки, ОДН, КПДН	Эффективность взаимодействия, своевременность принятия	5

		необходимых мер – до 5 %	
15	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов по профилактике правонарушений (антитабачная, антинаркотическая и др. темы)	На муниципальном уровне: 1 % – от 1 до 3 призовых мест; 2 %- от 3х до 7; 3 % – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 4 %; На всероссийском или международном уровнях – 10%	10
16	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимися в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	Качество организации помощи учащимся и семьям до 19%	19
17	Выполнение поручений руководителя	Своевременное и качественное выполнение поручений не связанных с прямым исполнением обязанностей до 13 %	13
<b>VIII. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
18	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность</b>			
Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями:			<b>до 40</b>
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом не более 200% на ОО );			<b>до 40</b>
-за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО);			<b>до 20</b>
- уполномоченному по охране труда;			<b>до 10</b>
-за организацию профориентационной работы;			<b>до 15</b>
-за организации работы с сайтом школы;			<b>до 40</b>



**ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Высокие результаты работы- до 110%**

№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>IX. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>43</b>
1	Наличие и развитие социального партнерства, реализация социокультурных проектов (экскурсий и т.д.)	Социальное партнерство осуществляется на основе программы, положительная динамика развития социального партнерства по сравнению с прошлым периодом до 10%.	10
2	Эффективность профориентационной работы	Системная профориентационная работа, рост учащихся получающих профессиональное образование - до 6% Отсутствие учащихся, не работающих и не обучающихся – до 20%	20
3	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- до 1%	1
4	Наличие комплексных программ	Наличие – 2% Осуществление эффективного контроля по реализации программ до 9%	9
5	Системность работы с родителями (законными представителями) учащихся вовлечение родителей в воспитательную и образовательную деятельность учреждения	Классные руководители используют разнообразные формы организации работы с родителями - до 2%; Родители принимают активное участие в проведении мероприятий - до 3%	3
<b>X. Эффективность инновационной, научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>9</b>
6	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций	на школьном уровне – 2 % на муниципальном уровне – 3 %;	3
7	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 2 %; Призер на республиканском уровне – 3 %.	3
8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2 % - системная работа с семьями риска; 3 %- снижение количества детей, стоящих на различных видах учета; 2% - за своевременное выявление детей находящихся в опасной ситуации или нуждающихся в помощи, в том числе в социальной	3

<b>XI. Эффективность воспитательной деятельности</b>		<b>58</b>	
9	Доля учащихся группы риска, охваченных дополнительным образованием	1 % – до 40% учащихся 2 % – до 70% учащихся 4 % – от 71% учащихся и выше	4
10	Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	Снижение количества по сравнению с прошлым годом. Снижение -2 % Снижение более 30% учащихся-10 %	10
11	Доля учащихся, совершивших правонарушения и преступления.	Отсутствие преступности, правонарушений – 10% Снижение преступности – 1 %	10
12	Организация летней занятости несовершеннолетних «группа риска»	Организация летней занятости несовершеннолетних «группы риска» свыше 50% учащихся - до 3 %	3
13	Качество взаимодействия в органами опеки, ОДН, КПДН	Эффективность взаимодействия, своевременность принятия необходимых мер – до 11%	11
14	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов по профилактике правонарушений (антитабачная, антинаркотическая и др. темы)	На муниципальном уровне: 1 % – от 1 до 3 призовых мест; 2 % от 3х до 7; 3 % – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 4 % На всероссийском или международном уровнях – 7 %	7
15	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимися в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	Качество организации помощи учащимся и семьям до 3 %	3
16	Выполнение поручений руководителя	Своевременное и качественное выполнение поручений не связанных с прямым исполнением обязанностей до 10 %	10
<b>XII. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
17	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность</b>			
Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями:			<b>до 40</b>
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом не более 200% на ОО );			<b>до 40</b>
-за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО);			<b>до 20</b>

- уполномоченному по охране труда; -за организацию профориентационной работы; -за организации работы с сайтом школы;	до 10 до 15 до 40
--	-------------------------

<b>ВОСПИТАТЕЛЬ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>XIII. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>31</b>
1	Наличие и развитие социального партнерства, реализация социокультурных проектов (экскурсий и т.д.)	Социальное партнерство осуществляется на основе программы, положительная динамика развития социального партнерства по сравнению с прошлым периодом до 6%.	6
2	Эффективность профориентационной работы	Системная профориентационная работа, рост учащихся получающих профессиональное образование - до 6% Отсутствие учащихся, не работающих и не обучающихся – до 10%	10
3	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- до 6%	6
4	Наличие комплексных программ	Наличие – 2% Осуществление эффективного контроля по реализации программ до 3%	3
5	Системность работы с родителями (законными представителями) учащихся вовлечение родителей в воспитательную и образовательную деятельность учреждения	Классные руководители используют разнообразные формы организации работы с родителями - до 2%; Родители принимают активное участие в проведении мероприятий - до 3%	3
6	Участие в деятельности Совета профилактики	Системность работы в Совете профилактики - до 3%	3
<b>XIV. Эффективность инновационной, научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>9</b>
7	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций	на школьном уровне – 2 % на муниципальном уровне – 3 %;	3
8	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 2 %; Призер на республиканском уровне – 3 %.	3
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2 % - системная работа с семьями	3

		риска; 3 % - снижение количества детей, стоящих на различных видах учета; 2 % - за своевременное выявление детей находящихся в опасной ситуации или нуждающихся в помощи, в том числе в социальной	
	<b>XV. Эффективность воспитательной деятельности</b>		<b>70</b>
10	Доля учащихся группы риска, охваченных дополнительным образованием	1 %– до 40%учащихся 2 %– до 70%учащихся 5балла – от 71% учащихся и выше	5
11	Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	Снижение количества по сравнению с прошлым годом. Снижение -2 % Снижение более 30% учащихся -10 %	10
12	Доля учащихся, совершивших правонарушения и преступления.	Отсутствие преступности, правонарушений – 10 % Снижение преступности – 5 %	10
13	Организация летней занятости несовершеннолетних «группа риска»	Организация летней занятости несовершеннолетних «группы риска» свыше 50%- до 10 %	10
14	Качество взаимодействия в органами опеки, ОДН, КПДН	Эффективность взаимодействия, своевременность принятия необходимых мер – до 10 %	10
15	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов по профилактике правонарушений (антитабачная, антинаркотическая и др. темы)	На муниципальном уровне: 1 %– от 1 до 3 призовых мест; 2 %- от 3х до 7; 3 % – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 4 % На всероссийском или международном уровнях – 5 %	5
16	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимися в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	Качество организации помощи учащимся и семьям до 10 %	10
17	Выполнение поручений руководителя	Своевременное и качественное выполнение поручений не связанных с прямым исполнением обязанностей до 10%	10
	<b>XVI. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>		
18	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		

<b>ИТОГО:</b>	<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями:	<b>до 40</b>
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом не более 200% на ОО );	<b>до 40</b>
-за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО);	<b>до 20</b>
- уполномоченному по охране труда;	<b>до 10</b>
-за организацию профориентационной работы;	<b>до 15</b>
-за организации работы с сайтом школы;	<b>до 40</b>

<b>ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- ОРГАНИЗАТОР ОСНОВ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ Высокие результаты работы- до 110%</b>			
	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Освоение федеральных государственных образовательных стандартов (положительная динамика количества учащихся, получивших по итогам учебного года (рост качества не менее 10%), положительная динамика количества учащихся, получивших по ЕГЭ результат выше минимального; ГИА в 9 классе.	Качество обучения по предметам: 60-79% - 4% 80-100 % - 8% Рост показателя более 10% -4%; Уровень обученности 97-100% -6% Рост показателя более 10% - 4% Средний бал ЕГЭ выше, чем показатель по городу, РК – до 10% Средний бал по результатам ГИА в 9 классе выше, чем показатель по городу, РК – до 15%	15
2.	Активное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности	2% – применение технологий подтверждается посещенными уроками администрацией, 6% - представлена технологическая карта урока, проведен открытый урок в школе; 10% - проведен открытый урок на город, обобщен опыт.	10
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности	2% – учитель использует мультимедийную презентацию и обучающие компьютерные программы; 4% – учитель создает электронные образовательные ресурсы;	10

		10% – учитель использует свой сайт, блог в образовательных целях.	
4.	Эффективность внеучебной деятельности	4% - наличие призовых мест в общешкольных мероприятиях, смотре-конкурсе классных коллективов «За честь школы», конкурсе «Ученик года»; 6% - наличие призовых мест в конкурсах (город), 12% (РК, РФ) 10% – наличие участия в предметных олимпиадах (место до 10) за призовые + 10% 6% - за организацию внеурочной деятельности учащихся, осваивающих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования	30
5.	Организация деятельности учащихся в социально значимых проектах (предметных, межпредметных, метапредметных)	Реализация проекта в пределах класса -4%, школы – 6% социума (город, республика) -10%	10
6.	Взаимодействие с семьей учащихся	2% - деятельность носит ситуативный, единичный характер; 4% – деятельность характеризуются системностью; 10% - деятельность характеризуются системностью, отсутствуют жалобы.	10
7.	Уровень квалификации	4% - освоение программ в форме проблемных семинаров; или дистанционной форм обучения 10% - освоение программ повышения квалификации, курсов в форме стажировок, очной, очно-заочной), чаще 1 раза в 3 года с предоставлением отзыва с курсов.	10
8.	Инновационная деятельность	количество и результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях - до 10% участие в мероприятиях, повышающих имидж образовательного учреждения - до 6%	10
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	5%- снижение количества детей, стоящих на различных видах учета; 4% - за своевременное выявление детей находящихся в опасной ситуации или нуждающихся в помощи, в том числе в социальной	5

<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>		
10.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %	
<b>ИТОГО:</b>		<b>110</b>
<b>1. Доплата за интенсивность:</b>		
Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями:		<b>до 40</b>
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом не более 200% на ОО);		<b>до 40</b>
-за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО);		<b>до 20</b>
- за осуществления наставничества;		<b>до 10</b>
-за организацию профориентационной работы;		<b>до 15</b>
-председателю профсоюзной организации;		<b>до 20</b>
-за организации работы с сайтом школы;		<b>до 40</b>

<b>Бухгалтер, ведущий бухгалтер Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
<b>КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ</b>			
1.	Укомплектованность кадрами обслуживающего персонала	Отсутствие вакансий	<b>10</b>
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ИМУЩЕСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			<b>100</b>
2.	Своевременное и качественное выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны МУ «Управление образования», органов финансового контроля	20
3	Соблюдение требований 44-ФЗ в части размещения соответствующей информации на сайтах: <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> (2) , <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> (2)	Своевременное размещения соответствующей информации на сайтах: <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> (2) , <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> (2)	10
4	Соответствие информации по курируемым вопросам, размещаемой на школьном сайте,	Наличие информации на сайте школы.	10

	требованиям законодательства, своевременное обновление информации		
5	Своевременность рассмотрения, отсутствие замечаний со стороны Комитета по управлению имуществом	Отсутствие замечаний со стороны Комитета по управлению имуществом	20
6	Качество отчетов составленных и представленных в течение года: - отчетов в соответствии с Инструкцией о составлении бухгалтерской отчетности; - в налоговые органы, , ПФ, ФСС; - статистические отчеты; - отчеты функционально-отраслевого органа (кредиторская задолженность, просроченная дебиторская/кредиторская задолженность) им.т.д	Соответствие и своевременное предоставление отчетов	20
7	Целевое использование бюджетных средств.	Отсутствие нарушений при проведении проверок контрольно-надзорными органами	10
8	Своевременность соблюдения порядка проведения инвентаризаций имущества и финансовых обязательств	Отсутствие нарушений при проведении инвентаризаций имущества и финансовых обязательств	10
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
9	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>II. Доплата за интенсивность- до 40%</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями : -организация работы по обеспечению защиты персональных данных, -за отсутствие перерасхода заработной платы. -качественную подготовку документов для сдачи в архив -за привлечение внебюджетных средств			

<b>Учитель</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс.



			КОЛ-ВО (%)
<b>V. Эффективность реализации образовательной программы</b>			<b>82</b>
1	Успеваемость учащихся по итогам учебного года.	3% – успеваемость стабильна 5% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом. 11% -100% 7%– не менее 95% 2% – 90-95%	11
2	Качество знаний учащихся по итогам учебного года.	6% – качество знаний стабильно 10% – имеется рост показателя в сравнении с прошлым учебным годом.	10
3	Личное участие учителей в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	1 участие 6% 2 участия и более-12%	12
4	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад.	На муниципальном уровне: 6% – до 2 призовых мест; 10% - от 3х до 7; 14% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне – 10%; На всероссийском или международном уровнях – 14%.	14
5	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных творческих, спортивных конкурсов.	На муниципальном уровне: 4% – от 1 до 3 призовых мест; 6% - от 3х до 7; 8% – больше 7 призовых мест. На республиканском уровне –8%; На всероссийском или международном уровнях – 16%	16
6	Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление информации- до 6%	6
7	Разработка и реализация программы развития учреждения	Программа развития соответствует требованиям ФЗ- 273 от 12.12.2012г.	5
8	Наличие комплексных программ	Наличие – 6%	6
9	Наличие странички на сайте школы.	Своевременное обновление информации.	5
10	Внесение данных «ГИС «ЭО»	Своевременное и качественное заполнение форм электронных мониторингов.	5
<b>II. Кадровое обеспечение.</b>			<b>10</b>
11	Уровень квалификации.	Наличие квалификационной категории.	5

12	Профессиональное развитие. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Участие в конкурсах: Призеры на муниципальном уровне – 4%; Призеры республиканском уровне –5%.	5
<b>III. Эффективность инновационной , научной, методической, организационной деятельности</b>			<b>16</b>
13	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.п.	на муниципальном уровне – 5%; на республиканском уровне – 10%	10
14	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность.	Призер на муниципальном уровне – 4%; Призер на республиканском уровне – 6%.	6
<b>IV. Эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательной деятельности.</b>			<b>2</b>
15	Создание доступной среды обучения для различных категорий учащихся.	Обучение по индивидуальным планам –2%;	2
<b>V. Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
16	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>II. Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями: - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом не более 200% на ОО ); -за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО); - за осуществления наставничества; -за организацию профориентационной работы; -за организации работы с сайтом школы; - за организацию работы секретаря педагогического совет -за организацию питания учащихся			до 40 до 40 до 20 до 10 до 15 до 20 до 10 до 15

**ЗАВЕДУЮЩАЯ БИБЛИОТЕКОЙ, БИБЛИОТЕКАРЬ**  
**Высокие результаты работы- до 110%**

№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. Кол-во (%)
-----	----------------------	-------------------	------------------

1.	Качественное ведение документации.	Своевременность и качество ведения документации.	20
2.	Сохранность библиотечного фонда.	Пополнение и сохранность библиотечного фонда.	20
3.	Обеспечение сохранности школьного имущества.	Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	10
4.	За своевременное составление заявки на учебники и эффективный контроль за ее исполнением.	Своевременное составление заявки на учебники и эффективный контроль за ее исполнением.	15
5.	За работу с библиотечным фондом учебников.	За работу с библиотечным фондом учебников.	20
6.	Заведующему библиотекой за организацию выставок книг к памятным датам и проведение бесед для учащихся.	Охват обучающихся: 50% учащихся – 5% 80%- учащихся 10% 100%- учащихся 20%	20
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	5
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
8.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>Доплата за интенсивность</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями -за проведение внеурочной деятельности ( в целом не более 100% на ОО); - за осуществления наставничества; -за организацию профориентационной работы; -за организации работы с сайтом школы; - за организацию работы секретаря педагогического совет - за доставку учебников, пособий.			<b>до 40%</b>

<b>ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Соблюдение сроков,установленных трудовым законодательством по	Отсутствие судебных споров, предписаний, замечаний претензий. Жалоб выявленных в ходе	30

	оформлению приема, перевода, увольнения работников, систематизации в установленном порядке личных дел. приказов по кадровым вопросам	ежемесячного мониторинга.	
2.	Подготовка документов в архив	Своевременная и качественная подготовка документов.	40
3.	Разработка новых положений, подготовка договоров.	Оперативность выполнения.	20
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей) - до 20 баллов	20
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
5.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность.</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями: -организация работы по обеспечению защиты персональных данных; - за разъездной характер работы; - за увеличение объема работы по обработке данных в ГИС ЭО, в модуле Е-услуги, ФРДО; - работа на портале ССТУ РФ, - выдачу сертификатов дополнительного образования родителям (законным представителям), учащимся.			<b>до 40</b>

<b>ИНЖЕНЕР-ПРОГРАММИСТ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Проведение консультации и оказание помощи по повышению компьютерной грамотности педагогов	Проведение индивидуальных консультаций ,семинаров.	20
2.	Обеспечение бесперебойного функционирования всех звеньев информационной системы школы.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	50
3.	Обеспечение безопасности при работе в сети Интернет.	Систематическое обновление антивирусных программ, контент-фильтрации.	20
4.	Профилактическое обслуживание	Оперативность выполнения заявок	20

	и проверка технического состояния компьютерной техники, интерактивного, мультимедийного оборудования.	по устранению неполадок.	
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
5.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями, -за увеличение объема работы, работа по обра-ботке данных в ГИС ЭО, в модуле Е-услуги, ФРДО, оказание технической поддержки на экзаменах. -организация работы по обеспечению защиты персональных данных; - за разъездной характер работы; - работа на портале ССТУ РФ, - выдачу сертификатов дополнительного образования родителям (законным представителям), учащимся.			<b>до 40</b>

<b>ЗАВЕДУЮЩАЯ ПРОИЗВОДСТВОМ, ПОВАР</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Выполнение требований с СанПиНом	Отсутствие предписаний проверяющих органов	20
2.	За формирование заявки по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания.	За составление заявки по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания.	20
3.	За высокое качество приготовления пищи.	За высокое качество приготовления пищи.	50
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	20
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
6.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО :</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>

<b>УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Участие в ремонте школы	Количество и качество выполнения поручений по ремонту помещений.	50
2.	Обеспечение сохранности школьного имущества	Сохранность вверенного имущества.	10
3.	Выполнение поручений администрации.	Количество и качество выполнения поручений руководителя учреждения.	20
4.	Выполнение мероприятий по подготовке к осеннее - зимнему сезону	Количество, качество и своевременность выполнения мероприятий по подготовке к осеннее-зимнему сезону.	20
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	10
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
6.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>

<b>ГАРДЕРОБЩИК</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Участие в ремонте школы	Количество и качество выполнения поручений по ремонту помещений.	40
2.	Выполнение поручений администрации	Количество и качество выполнения поручений руководителя учреждения .	30
3.	Выполнение мероприятий по подготовке к осеннее-зимнему сезону	Количество, качество и своевременность выполнения мероприятий по подготовке к осеннее-зимнему сезону - до 30 баллов	30
4.	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб со	10

	со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
5.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>

<b>ЛАБОРАНТ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Участие в ремонте школы	Количество и качество выполнения поручений по ремонту помещений.	30
2	Участие в модернизации материально-технической базы лабораторий	Наличие необходимого оборудования.	20
3	Подготовка оборудования, материалов и т.д. для исследовательских работ обучающихся по профилю лабораторий (увеличение показателя относительно прошлого периода)	Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ	20
4	Выполнение поручений администрации	Количество и качество выполнения поручений руководителя учреждения .	15

5.	Выполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону	Количество, качество и своевременность выполнения мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону - до 15 баллов	15
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	10
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
7	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>

<b>СТОРОЖ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Оперативное реагирование на технические неполадки в системе АПС, видеонаблюдения, системы Стрелец Мониторинг.	Качественное выполнение обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, отсутствие замечаний.	30
2.	Выполнение поручений администрации	Количество и качество выполнения поручений руководителя учреждения.	30
3.	Выполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону	Количество, качество и своевременность выполнения мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону.	30
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	20
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
5.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>



<b>ДВОРНИК</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Благоустройство территории	Участие в благоустройстве территории школы.	40
2.	Выполнение поручений администрации	Количество и качество выполнения поручений руководителя учреждения.	20
3.	Выполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону	Количество, качество и своевременность выполнения мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону .	30
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	20
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
5.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>

<b>ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Содержание участка в соответствии с СанПиНом	Отсутствие предписаний проверяющих органов.	40
2.	Выполнение поручений администрации	Количество и качество выполнения поручений руководителя учреждения.	30
3.	Выполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону	Количество, качество и своевременность выполнения мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону.	30
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	10

	представителей)	представителей)- до 10 баллов	
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
5.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>

<b>РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)
1.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ.	Качественное выполнение обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, отсутствие замечаний .	40
2.	Выполнение поручений администрации, оперативное выполнение заявок на устранение технических неполадок.	Количество и качество выполнения поручений руководителя учреждения – до 30 баллов	30
3.	Выполнение мероприятий по подготовке к осеннее-зимнему сезону	Количество, качество и своевременность выполнения мероприятий по подготовке к осеннее-зимнему сезону .	30
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	10
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
5.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			<b>110</b>
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>

<b>КЛАДОВЩИК</b> <b>Высокие результаты работы- до 110%</b>			
№/п	Показатели/ критерии	Способ оценивания	Макс. кол-во (%)

1.	Содержание складов в соответствии с СанПином	Качественное выполнение обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, отсутствие замечаний .	20
2.	За уборку, мытье тары и оборудования с применением дезинфицирующих веществ, обработку мяса, рыбы;	За уборку, мытье тары и оборудования с применением дезинфицирующих веществ, обработку мяса, рыбы.	20
3.	Участие в ремонте школы	Количество и качество выполнения поручений по ремонту помещений.	30
4.	Выполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону	Количество, качество и своевременность выполнения мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону .	20
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей (законных представителей).	20
<b>Наличие дисциплинарных взысканий.</b>			
6.	За каждое взыскание минус 2 %, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса минус 10 %, не своевременная сдача отчетов минус 10 %		
<b>ИТОГО:</b>			110
<b>2.Доплата за интенсивность:</b> Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.			<b>до 40</b>

### 1) Снижение размера стимулирующей надбавки

Снижение размера стимулирующей надбавки производится приказом руководителя МОУ «СОШ №20».

#### Работникам вспомогательного персонала в случаях:

- 2) происшествий, аварий, несчастных случаев с участниками образовательных отношений, являющихся следствием нарушения техники безопасности со стороны персонала – до 10%;
- 141391134) наличия нарушений (замечаний) в ходе контрольных мероприятий надзорных органов по деятельности работника – до 20%;
- 141391133) несвоевременного предоставления информации по запросу МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» о деятельности образовательной организации для последующего представления сводной информации по МОГО «Ухта» в вышестоящие организации – до 10 %;

#### Административным и педагогическим работникам в случаях:

- 141391132) происшествий, аварий, несчастных случаев с участниками образовательных отношений, являющихся следствием нарушения техники безопасности со стороны работника – до 10%;
- 141391131) наличия нарушений (замечаний) в ходе контрольных мероприятий надзорных органов по деятельности работника – до 20%;
- 141391130) несвоевременного предоставления информации по запросу МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» о деятельности образовательной

организации для последующего представления сводной информации по МОГО «Ухта» в  
 вышестоящие организации – до 10 %;  
 -141391129) Нарушение сроков предоставления отчетов – до 10%

#### IX. Надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели критериев по должностям и видам работ	Размер надбавки, %
<b>1. Заместители директора, главный бухгалтер, педагогические работники, зав.библиотекой, библиотекарь, инженер-программист. бухгалтер, ведущий бухгалтер</b>		
1	Своевременная и качественная подготовка отчетов, аналитических справок, информации по Учреждению и в различные органы	до 50
2	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности; проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внутришкольного контроля	до 50
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	до 50
4	Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности	до 30
5	Работа без больничных листов (в течение полугодия)	до 20
<b>ИТОГО</b>		<b>200</b>
<b>2. Повар, зав.производством.</b>		
1	Своевременная и качественная подготовка отчетов, аналитических справок, информации по	до 50

	Учреждению и в различные органы		
2	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности; проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внутришкольного контроля	до 50	
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	до 50	
4	Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности	до 30	
5	Работа без больничных листов (в течение полугодия)	до 20	
<b>ИТОГО</b>		<b>200</b>	
<b>3. Другие специалисты (кладовщик, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, лаборант, делопроизводитель)</b>			
1	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности; проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внутришкольного контроля	до 50	
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	до 50	
3	Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности	до 50	
4	Работа без больничных листов (в течение полугодия)	до 50	
<b>ИТОГО</b>		<b>200</b>	

**Х.  
ПРЕ  
МИА  
ЛЬН  
ЫЕ  
ВЫП  
ЛАТ  
Ы**

### ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

10.1. Премия - это дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов деятельности школы в целом. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период и к Дню учителя,

10.2. Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов, выполнение качественно конкретно порученной работы и к Государственным праздникам. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется в соответствии с приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных (суммарных) величинах.

10.3. По результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти, квартала, года ) по согласованию с профсоюзным комитетом может осуществляться премирование всех категорий работников школы приказом директора. Размер премии конкретного работника определяется на основании настоящего Положения. Премии максимальными размерами не ограничены. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей работниками .

Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание

10.4. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в % или в абсолютных (суммарных) величинах.

10.5. Единовременная премия в размере до 100% среднего месячного заработка или в абсолютных (суммарных) величинах может устанавливаться работникам в связи с выходом на пенсию.

3. Единовременная премия в % или в абсолютных (суммарных) величинах устанавливается за высокие результаты работы, качество выполняемых работ приказом руководителя.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Данное Положение действует до принятия новой редакции или отмены локального нормативного акта.

10.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и появлением новых нормативно-правовых документов (в том числе Республики Коми и администрации МОГО «Ухта»), по решению общего собрания работников учреждения.

10.3. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением.

10.4. Настоящая редакция Положения об оплате труда вступает в силу с 01.11.2018 года.