

**ПРИНЯТО:**  
общим собранием трудового  
коллектива школы  
протокол № 8  
от «16» сентября 2022

**УТВЕРЖДЕНО:**  
приказом МОУ «СОШ № 35 с  
углубленным изучением отдельных  
предметов» г. Воркуты  
№ 933 от «16» сентября 2022 года

**Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено  
(протокол № 3 от «16» сентября 2022)**

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ № 35 с УИОП»**  
**г. Воркуты**

(вступает в силу с 16.09.2022 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2022 года)

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями;
- Постановлением администрации муниципального образования городского округа "Воркута" от 1 июня 2017 года N 847 "Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования с изменениями и дополнениями;
- Решением Совета муниципального образования городского округа «Воркута» от 19 октября 2020 года № 1288 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа «Воркута» с изменениями и дополнениями;
- а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

2. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

3. Положение определяет:

Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

– оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

#### 4. Положение определяет:

Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников школы за счет:

- субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
- средств местного бюджета городского округа «Воркута»;
- средств, от приносящей доход деятельности не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам школы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам школы;

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

6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных плановых назначений выделенных из бюджета Республики Коми и бюджета городского округа «Воркута».

Фонд оплаты труда, 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 учреждения.

Реализация гарантий по оплате труда работников осуществляется в пределах планового объема поступлений и выплат, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности соответствующего муниципального бюджетного, автономного учреждения, доведенных лимитов бюджетных обязательств и (или) бюджетных ассигнований казенным учреждениям на текущий финансовый год и плановый период

7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не может быть более 40%.

- к основному персоналу относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители;

- к административно-управленческому персоналу относятся работники занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого учреждения;

- к вспомогательному, обслуживающему персоналу относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

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

10. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без

учета премий и ежемесячных доплат учителям муниципальных образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку призеров олимпиад школьников, за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам), выплачиваемой до изменений в отраслевую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

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

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

13. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник ознакомливается с Положением под роспись в листе ознакомления.

14. Положение принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора.

15. Положение распространяется на всех работников школы, независимо от источника осуществления оплаты труда.

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

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

- за I половину месяца – 30 числа расчетного месяца;

- за II половину месяца – 15 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками школы производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок (приложение 3), содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате

Зарплата перечисляется на банковские карточки сотрудников по реквизитам, указанным в трудовых договорах.

Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения

## **I. Порядок и условия оплаты труда работников**

### **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников школы**

1. Плановый фонд оплаты труда муниципальных организаций образования включает:

фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением № 1, № 2, утвержденных постановлением;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 2.5. настоящего положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 2.6. настоящего положения;

выплаты, предусмотренные в соответствии раздела 2.5. настоящего приложения.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат

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

2. При формировании фонда стимулирующих выплат муниципальных организаций образования объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в организациях образования 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 (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 2.5. настоящего положения.

3. Фонд оплаты труда муниципальных организаций образования, 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 организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных организаций образования, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 2.6. настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам образовательного учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в локальном нормативном акте организации.

## **2.2. Основные условия оплаты труда**

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором школы, и определяются в соответствии постановлениями администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (со всеми изменениями и дополнениями).

Перечень должностей работников и размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам школы, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Воркуты здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения:

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором школы и включают в себя все должности работников школы.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

*Примечание:* «Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем муниципальной организации. При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт

практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в муниципальной организации.»

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

3. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4. Ответственность за сохранение персональных данных в части суммы заработной платы несет ведущий экономист.

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

### **2.3. Порядок установления и размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) руководящим и педагогическим работникам**

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

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам школы и размеры повышения указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Должностные оклады работников муниципальных организаций образования, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6. Директор школы обеспечивает проверку документов об образовании учителей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в школе помимо основной работы), тарификационные списки.

7. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор школы.

### **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

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

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

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

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

## **2.5. Компенсационные выплаты**

1. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

*1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;*

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

*3) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.*

*4) доплаты молодым специалистам.*

*5.) доплаты работникам учреждений образования за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:*

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

3. Доплаты работникам учреждений образования за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 20 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке).

Другие доплаты работникам учреждений образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Доплаты работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте, организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации. 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.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат в
--------------------------------	-----------------

	процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
<p>Молодым специалистам:</p> <p>имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации образования городов и поселков городского типа</p>	25

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

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из дополнительного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 5.3 и 5.4 настоящего приложения.

5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 5.3 настоящего раздела.

5.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в организации образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организациях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в организациях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательной организации.

5.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии

с пунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

6. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу
1	<i>За работу в ночное время</i>	<i>Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)</i>	20
2	<i>За работу в выходные и праздничные дни</i>	<i>Статья 153 ТК РФ</i>	<i>Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</i>
3	<i>Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми услов.труда</i>	<i>Статья 147 ТК РФ</i>	<i>По результатам специальной оценки условий труда</i>
4.	<i>Сверхурочная работа</i>	<i>Статья 152 ТК РФ</i>	<i>Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхуроч.работу могут определяться коллект. договором, локальным норматив. актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсир. предоставлением дополнит.времени отдыха, но не менее времени,отработ. сверхурочно.</i>

7. Доплаты работникам учреждений образования за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой)  (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 01 сентября)	от 10 до 30
2	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	до 10

3	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4	Педагогическим работникам образовательных организаций, за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе: в общеобразовательных организациях дополнительного образования детей (доплата за заведования производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских.)	до 10
5	За руководство республиканскими, городскими районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
6.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10
7.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
8	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
9	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10

8. 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.

9. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в размере 350 рублей в день.

10. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением администрации муниципального образования городского округа "Воркута" от 1 июня 2017 года N 847 "Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования".

Выплата компенсации педагогическим работникам осуществляется с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении ГИА с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплата компенсации педагогическим работникам производится на основании приказа директора об установлении компенсации, издаваемого по результатам обработки ГИА, в ближайший день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных

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

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

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

13. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 7 педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе(ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также

реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

## **2.6. Стимулирующие выплаты**

Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшения качества образовательного процесса и усиления ответственности работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учреждения, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполненных работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяются органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Премирование и выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся по решению комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Работникам школы могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (приложение к Положению), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам школы, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в школе создается постоянно действующая комиссия по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в составе заместителей директора и других категорий работников.

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

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в соответствии с постановлением руководителя администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (со всеми изменениями и дополнениями).

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается: для руководителей, специалистов, служащих, рабочих 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 (ставкам заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

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 (ставкам заработной платы, тарифных ставок), а также

оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда, но не может быть меньше 20 процентов.

Стимулирующий фонд оплаты труда ОУ делится в общем фонде оплаты труда:

- на выплаты работникам, награжденным ведомственными наградами;
- на стимулирующие доплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену, за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников;
- на выплаты педагогическим работникам до среднего показателя заработной платы по отрасли, не включенным в оценку деятельности работников (по баллам);
- на премиальные выплаты, носящие единовременный характер.

Выплаты стимулирующего характера оформляются и утверждаются приказом директора с учетом результатов деятельности школы в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Если на работника школы в периоде, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему уменьшаются или не устанавливаются.

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)

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (премии) может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Изменения и дополнения в Положение о выплатах стимулирующего характера работникам школы принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом директора школы.

### 2.6.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера

Установление выплат стимулирующего характера работникам школы производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы Надбавки устанавливаются в следующих размерах:

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

Основания для установления работникам муниципальных организаций образования надбавок за интенсивность и высокие результаты<\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
2.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья	до 10

	образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	
3.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
4.	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 (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 20
5.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии» (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
6.	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
7	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
8.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях	до 30

*примечание:*

*<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями муниципальных организаций образования в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на квартал согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности в прошедшем периоде (месяц, квартал, год). При необходимости стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на другие периоды (месяц, год).

Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится на основе критериев, установленных в приложениях к Положению. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа директора школы.

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера включается представитель Управляющего Совета школы. Решение о включении члена Управляющего Совета школы в указанную комиссию принимается на заседании Управляющего Совета школы. Для обеспечения государственно-общественного характера оценки профессиональной деятельности работников школы в комиссию, кроме членов Управляющего Совета школы, входят председатель ПК и представители трудового коллектива.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера является заместитель директора школы. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется в Управляющий Совет школы для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

По результатам рассмотрения комиссией по распределению выплат стимулирующего характера представленного расчета Управляющий Совет школы на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у членов Управляющего Совета школы не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Управляющий Совет школы принимает решение согласовать представленный комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам школы.

Если Управляющий Совет школы не согласен с представленным расчетом, то он формулирует с обязательным обоснованием свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних директору школы.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и с учетом мнения Управляющего Совета школы, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы за интенсивность и высокие результаты работы.

## **2.6.2. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

### **1. Расчет стимулирующих выплат для педагогического персонала:**

Фонд стимулирующих выплат педагогических работников формируется на основании выделенных учредителем денежных средств, на выплату заработной платы, в соответствии (с показателем средней заработной платы), утвержд. указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Производится подсчет баллов каждому педагогическому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера по максимально возможному количеству критериев и показателей для пед. работника школы.

Суммируются баллы, полученные педагогическими работниками.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для педагогических работников, разделить на общую сумму баллов. В результате, получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого пед.работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат пед. работнику школы на текущий период.

2 Выплаты стимулирующего характера прочим работникам (учебно-вспомогательного, обслуживающего, административного персоналов) устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложениях (№ 14, 15) данного Положения, 1 балл равен 1% доплаты стимулирующего характера.

Размер ежемесячной надбавки, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, может быть снижен на основании докладных записок, справок заместителей директора в случае:

- нарушения исполнительской дисциплины (непредставление отчетной документации в запрашиваемые сроки и т.п.);
- ведения документации (кл. журналов, личных дел и пр.) с нарушением соответствующих инструкций;
- неисполнение распоряжений директора или заместителей директора в рамках должностных обязанностей в указанные (предписанные) сроки.

Каждый случай нарушения равен 1 баллу.

### 2.6.3. Апелляция работников на решение комиссии

С момента ознакомления с протоколом в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы процедур мониторинга в рамках внутри школьного контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также оглашаются.

По истечении 3 дней решение комиссии вступает в силу.

### 2.6.4. Надбавки за качество выполняемых работ

**1.Работникам школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ:**

1.1.Основания для установления работникам муниципальных организаций образования надбавок за качество выполняемых работ:

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

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

<p>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 Организации, а педагогических работников Организации - 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 руководителями муниципальных образовательных организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

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

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

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

3. Учителям организаций образования, 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 составляет:

- 12 500,00 рублей без учета районного коэффициента и северной надбавки за подготовку учащихся, набравших 100 баллов;

- 10 000,00 рублей без учета районного коэффициента и северной надбавки за подготовку учащихся, набравших от 80 до 99 баллов.

Размер выплаты определяется организациями образования самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте (приложение к положению) 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.

4. Единовременные выплаты устанавливаются:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Республики Коми, республиканских этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с

ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) «Абилимпикс» в Республике Коми - в размере 12 000,00 рублей без учета районного коэффициента и северной надбавки за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Республики Коми, республиканских этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупнённым группам специальностей среднего профессионального образования, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» в Республике Коми, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников, победителей и призеров отборочных этапов Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере 12 000,00 рублей без учета районного коэффициента и северной надбавки за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей и призеров Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)», Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупнённым группам специальностей среднего профессионального образования, Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» - в размере 12 000,00 рублей без учета районного коэффициента и северной надбавки за каждого победителя.

Размер выплаты определяется муниципальными 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.

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.

5. Единовременные выплаты указанные в п. 5 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, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

**2.6.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200% к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) по следующим основаниям:**

- достижение учащимися высоких показателей (медалисты; учащиеся, окончившие 9 классов с аттестатом особого образца, качество знаний);

- использование в своей деятельности передового педагогического опыта, участие в инновационной деятельности (в том числе эффективное использование ГИС ЭО);

- эффективное использование в образовательном процессе современного оборудования;

- качественный уровень обновления учебного кабинета;

- стабильность и рост качества обучения;

- участие в методической работе, научно-исследовательской деятельности;

- подготовка и проведение общешкольных и городских мероприятий;

- положительная динамика уровня воспитанности учащихся;

- создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;

- разработка новых эффективных технологий, методик обучения, воспитания;

- создание новых учебных программ по новым и традиционным учебным курсам;

- качественная подготовка учащихся к городским смотрам, соревнованиям, конкурсам, конференциям, олимпиадам;

- подготовка детей, подростков к участию в городских мероприятиях;

- результаты работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности ОУ;
- иные показатели, заслуживающие внимания.

### 2.6.6. Надбавки за выслугу лет.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим школы в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым, для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование <\*>, работающим в Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, настоящего постановления.

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

- 1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 01 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

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

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

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов

могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

*Примечание:*

<\*> надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем.

### **2.6.7. Премияльные выплаты по итогам работы**

За счет средств стимулирующей части фонда в пределах планового фонда оплаты труда работникам школы могут производиться премияльные выплаты по итогам работы:

- за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работ школы или конкретного работника, и не связанных с выполнением основных должностных обязанностей (в приказе по школе конкретизируется: за какое задание (работу) работник премируется);

- за качественное выполнение работ по обеспечению жизнедеятельности школы;

- по итогам организации и проведения на базе школы мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели оценки деятельности работников школы (в приказе по школе конкретизируется: за организацию или проведение какого мероприятия работник премируется);

- за создание условий для учебно-воспитательного процесса, качественное обновление учебного кабинета;

- по итогам работы за месяц, квартал, четверть, полугодие, учебный (календарный) год, подготовка к новому учебному году: за результативное участие в обязательных мероприятиях республиканского, муниципального или школьного уровня (в том числе при организации лагерей, трудовых бригад).

Предложения по премированию работников готовятся администрацией школы и выносятся на обсуждение комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Премии работникам устанавливаются в конкретных размерах (процентах, сумме), в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда школы и максимальными размерами не ограничиваются.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ о премировании.

## **2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных организаций образования применяется при оплате:

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

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

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

- при оплате труда преподавателей профессиональных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического

работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

### **III. Удержания из заработной платы**

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

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности школе могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в школе подходящей для него работы;

- ликвидацией школы;

- сокращением численности или штата работников школы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации;

- а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

7.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- возмещении вреда, причиненного здоровью;
- возмещении вреда в связи со смертью кормильца;
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

#### **IV. Сроки расчета при увольнении**

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

#### **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам школы может выплачиваться материальная помощь.

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

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

Материальная помощь устанавливается в размере до 3000 рублей.

2. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 10000,0 рублей.

#### **VI. Исчисление средней заработной платы**

Для всех случаев (предусмотренных Трудовым кодексом РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение

которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, в случаях, предусмотренных статьями 291 и 295 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество календарных дней.

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

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию школы соответствующих документов.

## **VII Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения образования**

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

№ п/ п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
	До 50 (включительно)	До 3,5	До 3,0
	От 51 до 100 (включительно)	До 4,5	До 4,0
	От 101 до 150 (включительно)	До 5,0	До 4,5
	От 151 до 200 (включительно)	До 5,5	До 5,0
	От 201 и выше	До 6,0	До 5,5

2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации является обязательным для включения в трудовой договор.

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

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника (руководителя) отраслевого Управления (Департамента) администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным

положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

5. Отраслевое Управление администрации муниципального образования городского округа «Воркута» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей организаций к среднемесячной заработной плате работников организаций, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

7. Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

## **VIII Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве.**

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

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

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Должностные оклады руководящих работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее - муниципальные учреждения образования) устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся на 01 января календарного года
		от 401 и более
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	23914
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего) учреждения образования	20295

2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей структурных подразделений, педагогических работников муниципальных организаций образования всех типов и видов.

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	11730
3 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования	12975

Примечания:

\*Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

\*\*Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	10555
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10795
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, методист, педагог-психолог	11035
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед)	11275

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

5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень		
1.	Дежурный, делопроизводитель, кладовщик	8655

5.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень		
1.	техник; лаборант	8910
2 квалификационный уровень		

2. Заведующий хозяйством		9085,00
3 квалификационный уровень		
1.	Заведующий производством (шеф-повар);	9335

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень		
1.	инженер-программист (программист);	10100
4 квалификационный уровень		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» экономист	10945

6. Размеры окладов работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 1 и 2 раздела V настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Оклад, рублей
1	8490
2	8655
3	8825
4	8995
5	9165
6	9335
7	9550
8	9760
9	10100
10	10435

7. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

7.1. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом (специалист по персоналу)»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
5	A/01.5; A/02.5; A/03.5	8910

7.2. Приказ Минтруда России от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда (специалист по охране труда)»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
6	A/01.6; A/02.6; A/03.6; A/04.6	10605

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ  
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК)**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных организаций образования и размеры повышения (далее – Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
2	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам	10
3	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
4	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5

**Примечание:**

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

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

**Расчетный листок за (месяц)**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц, год

**ФИО**

**Табельный номер**

Организация:

Подразделение:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						<b>Выплачено:</b>		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход

Вычетов на детей:

Приложение № 4  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность  
и высокую результативность результаты труда учителей МОУ «СОШ № 35 с УИОП»

№ п/п	Критерий	Показатели	Расчет показателя	Шкала								
1	Качество процесса обучения (динамика учебных достижений)	Качество освоения учебных программ	Средний балл по предмету за полугодие, год	1,1-математика 1,1-информатика 1-иностраннный язык 0,9-физика, химия 0,8-история 0,7-русский язык 0,7-литература 0,6-биология 0,6-география 0,4-физическая культура 0,3-технология 0,2-ИЗО 0,1музыка								
		Результативность итоговой аттестации	Количество учащихся, получивших 4 и 5 по итогам аттестации, численность обучающихся (к обучающимся, которые проходили аттестацию по предмету)	от 1 до 0,8-5 баллов от 0,79 до 0,48-4 балла от 0,47 до 0,28-3 балла от 0,27 до 0,08-2 балла умножить на коэффициент участия								
				9 класс ОГЭ, 11 класс ЕГЭ								
				<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Более 25</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">2,5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">15-25</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10-14</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5-9</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1-4</td> <td style="text-align: center;">0,8</td> </tr> </table>	Более 25	2,5	15-25	2	10-14	1,5	5-9	1
		Более 25	2,5									
		15-25	2									
		10-14	1,5									
		5-9	1									
		1-4	0,8									
		Сформированность УУД у учащихся 2-4-х классов	Количество учащихся, показавших высокий уровень сформированности УУД	25-40% - 1 балл 41-55% - 2 балла 56-70% - 3 балла Более 71% - 4 балла								
Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах и др.	За каждого победителя (призера):	I	II, III	IV участие								
	всероссийский уровень	Годовые выплаты 10										
	региональный уровень	Годовые выплаты	15	10 5								
	муниципальный уровень	12	8	5 1								
	школьный уровень (участие)	10 участников – 1 балл 11-15 участников – 1,5 балла 15-20 участников – 2 балла и т.д.										
Результативность участия в конкурсах, смотрах, соревнованиях с очным участием/дистанционно	За каждого победителя (призера):	I	II, III	IV, V								
	всероссийский уровень	15/4	14/3	13/2								
	региональный уровень	10/3	9/2	8/1								
	муниципальный уровень	6	5	4								
	школьный уровень	1	-	-								
Работа в системе Статград, ВПР	Количество организованных и проведенных работ	1-5 участников – 1 балл 6-15 участников – 1,5 балла 16-25 участников – 2 балла Более 26 -35 – 2,5 балла 36 и более – 3 балла										
2	Активность во внеурочной предметной и воспитательной деятельности	Организация внеклассной работы по предмету	Количество организованных и проведенных предметных внеклассных мероприятий при охвате учащихся:	0,5-за каждое								

			до 25 человек от 25 до 60 человек более 60 человек	1-за каждое 1,5-за каждое		
		Руководство исследовательской и проектной деятельностью учащихся на школьном уровне	количество готовых продуктов	2 балла за каждую работу		
3	Обобщение педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах.	Количество мероприятий	школьный уровень – 1балл муниципальный уровень-2 балла региональный уровень-3 балла всероссийский уровень-5 баллов		
		Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)	Количество публикаций городской уровень, региональный уровень (предоставление печатного/электронного варианта, для Интернета - сертификата)	2 балла 3 балла		
		Ведение постоянно действующего сайта, блога учителя	Наличие постоянно действующего, обновляющегося сайта, блога	1 балл		
4	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Работа в творческой группе	Количество проведенных мероприятий	1 балл за каждое мероприятие		
		Разработка методического, научно-дидактического материала	Количество разработок (с предоставлением печатного и электронного варианта)	1 балл – за каждый материал		
		Результативность участия в творческих педагогических конкурсах	Количество Мероприятий очно/дистанционно (с предоставлением сертификата)		участие	1,2,3
		Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах,	Количество мероприятий		участие	1,2,3
				муниципальный уровень	2	4
				региональный уровень	4/2	6/3
				всероссийский уровень	6/3	8/4
					участие	1,2,3
				муниципальный уровень	7	10
				региональный уровень	10	20
				всероссийский уровень	15	30
5	Привлечение финансовых ресурсов в ОУ	Создание новой образовательной услуги	Количество групп/обучающихся	10 человек-1 балл 15 человек-2 балла 20 человек и более-3 балла		
		Привлечение спонсоров (класса, ОУ)	Объем привлеченных средств	от 0 до 3 баллов		
6	Использование инновационного оборудования и технологий	Внедрение инновационного оборудования	Факт внедрения/использования	Интерактивное оборудование – 2 балла Лабораторное оборудование – 3 балла		
		Использование инновационного оборудования		Интерактивное оборудование – 1 балл Лабораторное оборудование – 2 балла		
		Использование во внеурочной деятельности (исследовательской)	Факт использования с представлением работы на муниципальном/республиканском уровне	+1 балл за каждую работу к пункту 2.2.		
		Использование инновационных технологий	Факт использования инновационных технологий (с предоставлением методического материала)	1 балл за технологию		
7	Использование современных	Организация проектной	количество защищенных проектов	среднее арифметическое согласно протоколу		

	методов оценки достижения планируемых результатов	деятельности в соответствии с ФГОС в рамках «Ярмарки проектов»		
		Использование технологии портфолио учителем- предметником	Наличие актуального портфолио у каждого учащегося в соответствии с Положением	2 балла

Приложение № 5  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность  
и высокую результативность результаты труда классных руководителей МОУ «СОШ № 35 с УИОП»

№ п/п	Критерий	Показатели	Расчет показателя	Шкала		
1	Кадровые ресурсы	Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах по программам воспитания	Количество мероприятий	участие	I, II, III	
				2	4	
		Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	Количество мероприятий	участие	I, II, III	
				7	10	
		Разработка и реализация новых программ воспитания в классе	Количество программ	3		
		Проведение мастер-классов, открытых классных часов, КТД, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	Количество мероприятий	школьный уровень - 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла		
Работа в творческой группе	Количество мероприятий	1 балл за каждое мероприятие				
2	Эффективность управленческой деятельности	Участие класса и классного руководителя в городских мероприятиях	Количество мероприятий	0,5 балла за каждое мероприятие		
		Организация и проведение общешкольных мероприятий	Количество мероприятий	2 балла за каждое мероприятие		
		Качественная подготовка и результативное участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях	Количество призовых мест	1 балл за каждое мероприятие		
		Результативность участия классного коллектива во главе с классным руководителем в мероприятиях	Количество мероприятий		участие	I, II, III
				муниципальный уровень	3	5
				региональный уровень	3	10
всероссийский уровень	3	15				
Занятость обучающихся системой дополнительного образования	Количество обучающихся, их %	30% классного коллектива – 0,5 балла 50% классного коллектива – 1 балл более 50% классного коллектива – 1,5 балла				
Организация качественного дежурства по школе	Учет по журналу дежурства	1 балл				

		Соблюдение обучающимися класса требований к деловому стилю одежды	По результатам рейдов	50% классного коллектива – 0,5 балла 75% классного коллектива – 1 балл 100% классного коллектива – 2 балла	
		Исполнительская дисциплина классного руководителя	Количество материалов	0,5 балла за каждый материал	
3	Сохранение здоровья обучающихся	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием	Количество обучающихся, их %	30% классного коллектива – 0,5 балла 50% классного коллектива – 1 балл более 50% классного коллектива – 2 балла	
4	Качество обучения	Стабильный учебный рейтинг класса	% качества знаний по итогам I, II полугодий	1 балл	
		Динамика учебного рейтинга класса	% качества знаний по итогам I, II полугодий	2 балла	
		Посещение детьми/родителями электронного дневников	Частота посещения, регулярность работы	50% классного коллектива – 1 балла 50-75 % классного коллектива – 2 балл 75 - 100% – 3 балла	
		Ведение дневников наблюдения обучающихся «группы риска»	Количество качественно заполненных дневников наблюдений	1 балл за каждый дневник	
		Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на ВШУ и учете в ОПДН		1 балл	
		Снижение в классе количества обучающихся, состоящих на ВШУ и учете в ОПДН	Количество обучающихся по итогам I, II полугодий	1 балл за каждого обучающегося, снятого с учета	
5	Социальный критерий	Эффективное сетевое взаимодействие с социумом по вопросам воспитания	Указание даты, темы беседы или мероприятия, фамилии приглашенного специалиста	шефская помощь родителей	1
				самостоятельное посещение ВДТ	1
				самостоятельное приглашение специалистов служб ОПДН, УВД, ОГИБДД, прокуратуры	1
				самостоятельное приглашение специалистов МУЗ, психологических служб и т.п.	1
				посещение МОУДОД «ДТДиМ» в рамках сетевого взаимодействия по профильному обучению	1
				другие организации (указать какие)	1
6	Использование современных методов оценки достижения планируемых результатов в рамках реализации ФГОС	Организация проведения и оценка метапредметных работ	Количество проведенных и обработанных работ в классе	1-20 учащихся – 2 балла 20-25 – 2,5 балла 30 учащихся – 3 балла	
		Использование технологии портфолио классным руководителем	Наличие актуального портфолио у каждого учащегося в соответствии с Положением	50% классного коллектива – 1 балла 50-75 % классного коллектива – 1,5 балл 75 - 100% – 2 балла	
		Проведение и оценка планируемых личностных	Наличие качественно заполненного мониторинга на каждого учащегося	5 баллов	

		результатов		
--	--	-------------	--	--

Приложение № 6  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность педагог-библиотекарь

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала
1	Формирование библиотечного фонда	Совместная с МО подготовка перечня учебников, планируемых к использованию в новом учебном году	1 балл
		Подготовка информации об обеспеченности учебниками обучающихся	1 балл
2	Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических, информационных справок, знакомство с новинками методической литературы	1 справка-0,5 баллов 1 стенд-1 балл
3	Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок, полок.	Выставка-1 балл Полка-0,5 баллов
		Организация и проведение литературных викторин, игр, обзорных бесед по прочитанным книгам.	1 балл за каждое мероприятие
		Участие в городских, республиканских конкурсах.	город – 2 балла, РК – 3 балла
		Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.	1 балл за каждое мероприятие
		Организация мероприятий по пропаганде традиций семейного чтения.	2 балла за каждое мероприятие
4	Управление формированием информационных ресурсов	Создание новых и поддержка действующих информационных банков	создание – 3 балл, поддержание – 1 балл
5	Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников	1 рейд-1 балл
6	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное предоставление информации	3 балла
<b>не более 150 баллов</b>			

Приложение № 8  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность и высокую результативность  
труда педагога-психолога МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

№ п/п	Критерий	Показатели	Расчет показателя	Шкала		
				участие	I, II, III	
1	Кадровые ресурсы	Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах по программам воспитания и профилактики	Количество мероприятий	2	4	
		Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	Количество мероприятий	7	10	
		Разработка и реализация новых программ воспитания и профилактики	Количество программ	3		
		Проведение мастер-классов, открытых классных часов, КТД, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	Количество мероприятий	школьный уровень - 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень -3 балла		
		Работа в социально-психологической службе школы и в творческой группе	Количество мероприятий	1 балл за каждое мероприятие		
2	Эффективность управленческой деятельности	Результативность участия обучающихся во главе с педагогом-психологом в мероприятиях	Количество мероприятий		участие	I, II, III
		Исполнительская дисциплина социального педагога		Количество материалов	муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	3 3 3
3	Сохранение здоровья обучающихся	Сохранение и воспитание психофизического здоровья обучающихся	Количество обучающихся, их %	30% – 0,5 балла 50% – 1 балл более 50% – 2 балла		
4	Качество профилактики	Проведение психодиагностической работы	Количество диагностик и мониторингов	Школьный уровень – 0,5 балла за каждый Муниципальный уровень – 2 балла за каждый		
		Снижение в школе количества обучающихся «группы риска»	Количество обучающихся по итогам I, II полугодий	1 балл за каждого обучающегося, снятого с учета		
		Снижение в школе	Количество семей по	1 балл за каждую семью,		

		количества семей «группы риска»	итогам I, II полугодий	снятую с учета	
		Организация и проведение общешкольных мероприятий профилактического характера	Количество мероприятий	2 балла за каждое мероприятие	
		Участие обучающихся и педагога-психолога в городских мероприятиях	Количество мероприятий	0,5 балла за каждое мероприятие	
5	Социальный критерий	Эффективное сетевое взаимодействие с социумом по вопросам воспитания	Указание даты, темы беседы или мероприятия, фамилии приглашенного специалиста	взаимодействие с субъектами профилактики	1
				работа со школьными органами самоуправления	1
				другие организации (указать какие)	1

Приложение № 9  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность и высокую результативность  
труда социального педагога МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

№ п/п	Критерий	Показатели	Расчет показателя	Шкала		
				участие	I, II, III	
1	Кадровые ресурсы	Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах по программам воспитания и профилактики	Количество мероприятий	участие	I, II, III	
				2	4	
		Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	Количество мероприятий	участие	I, II, III	
				7	10	
		Разработка и реализация новых программ воспитания и профилактики	Количество программ	3		
Проведение мастер-классов, открытых классных часов, КТД, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	Количество мероприятий	школьный уровень - 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла				
	Работа в социально-психологической службе школы и в творческой группе	Количество мероприятий	1 балл за каждое мероприятие			
2	Эффективность управленческой деятельности	Результативность участия обучающихся во главе с социальным педагогом в мероприятиях	Количество мероприятий	участие	I, II, III	
				муниципальный уровень	3	5
				региональный уровень всероссийский уровень	3 3	10 15
	Занятость обучающихся, состоящих на различного вида учетах, системой дополнительного образования	Количество обучающихся, их %	50% – 0,5 балла более 50% – 1 балл			
	Исполнительская дисциплина социального педагога	Количество материалов	Отчеты - 0,5 балла за каждый материал Протоколы заседаний Совета профилактики – 1 балл Журнал учета проведенных рейдов – 1 балл Создание банка данных – 1 балл Ведение карточек наблюдения на обучающихся, состоящих на различного вида учетах – 0,5 балла за каждую			
3	Сохранение здоровья обучающихся	Сохранение и воспитание психофизического здоровья обучающихся	Количество обучающихся, их %	30% – 0,5 балла 50% – 1 балл более 50% – 2 балла		

4	Качество профилактики	Снижение в школе количества обучающихся, состоящих на ВШУ и учете в ОПДН, КПДНиЗП	Количество обучающихся по итогам I, II полугодий	1 балл за каждого обучающегося, снятого с учета	
		Снижение в школе количества семей «группы риска», состоящих на ВШУ и учете в КПДНиЗП	Количество обучающихся по итогам I, II полугодий	1 балл за каждую семью, снятую с учета	
		Организация и проведение общешкольных мероприятий профилактического характера	Количество мероприятий	2 балла за каждое мероприятие	
		Участие обучающихся и социального педагога в городских мероприятиях	Количество мероприятий	0,5 балла за каждое мероприятие	
5	Социальный критерий	Эффективное сетевое взаимодействие с социумом по вопросам воспитания	Указание даты, темы беседы или мероприятия, фамилии приглашенного специалиста	взаимодействие с субъектами профилактики	1
				работа со школьными органами самоуправления	1
				другие организации (указать какие)	1

Приложение № 10  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность и высокую результативность  
труда педагога-организатора МОУ «СОШ № 35 с УИОП»

№ п/п	Критерий	Показатели	Расчет показателя	Шкала		
				Участие	I, II, III	
1	Кадровые ресурсы	Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	Количество мероприятий	7	10	
		Проведение мастер-классов, открытых классных часов, КТД, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	Количество мероприятий	школьный уровень - 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла		
		Работа в творческой группе	Количество мероприятий	1 балл за каждое мероприятие		
2	Эффективность управленческой деятельности	Организация и проведение общешкольных мероприятий	Количество мероприятий	2 балла за каждое мероприятие		
		Качественная подготовка и результативное участие коллектива в общешкольных мероприятиях	Количество призовых мест	1 балл за каждое мероприятие		
		Результативность участия коллектива во главе с руководителем в мероприятиях	Количество мероприятий	участие	I, II, III	
				муниципальный уровень	3	5
региональный уровень	3	10				
всероссийский уровень	3	15				
	Исполнительская дисциплина педагога	Количество материалов	0,5 балла за каждый материал			
3	Сохранение здоровья обучающихся	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	Количество мероприятий	2 балла за каждое мероприятие		
4	Социальный критерий	Вовлечение обучающихся, состоящих на различного рода учетах, в систему дополнительного образования во внеурочное время	Количество обучающихся	8 – 12 человек – 0,5 балла 13-20 человек – 1 балл более 20 человек – 2 балла		
		Увеличение количества обучающихся, состоящих на различного вида учетах, в систему дополнительного образования	Количество обучающихся	1 балл за каждого ученика		
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания внеклассной работы с	Количество мероприятий	1 балл за каждое мероприятие		

		обучающимися		
		Организация самоуправления в детском коллективе	Количество мероприятий	2 балла за каждое мероприятие, организованное органами ученического самоуправления

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность  
и высокую результативность результаты труда заместителю директора по учебной работе

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала	
1	Кадровые ресурсы	Организация работы с молодыми специалистами (стаж работы до трех лет)	5 баллов	
		Организация работы с вновь прибывшими работниками (в течение года)	3 балла	
		Своевременное обеспечение замены отсутствующего педагога	1 балл за замену каждого педагога	
		Посещение уроков с проведением его анализа и индивидуального консультирования педагога	1 балл за каждого педагога	
		Подготовка к результативному участию педагогов в конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям», ПНПО, «Школа-20...»	10 баллов	
2	Качество и доступность общего образования	Количество учащихся, окончивших четверть, год на «5» по параллелям	0,5 – за каждого	
		Количество учащихся, окончивших четверть, год на «4» и «5» по параллелям	0,1 – за каждого	
		Количество обучающихся, имеющих неудовлетворительные четвертные оценки по предметам учебного плана	-1 балл за каждого	
		Уровень успеваемости выпускника начальной школы по русскому языку	Средний балл выше городского – 5 баллов	
		Уровень успеваемости выпускника начальной школы по математике	Средний балл выше городского – 5 баллов	
		Доля обучающихся ступени начального общего и основного общего образования, награжденных похвальным листом	наличие	выше среднего по городу
			5	7
		Наличие победителей призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального уровня	Муниципальный уровень - 1 балл за каждого, республиканский уровень – 3, всероссийский (международный) – 5	
		Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендаций ПМПК)	За каждого - <b>-5</b> баллов.	
		Доля выпускников уровня основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	Наличие	Выше среднего по городу
			5	7
		Уровень успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации по математике	Средний балл выше городского – 5 баллов	
Уровень успеваемости выпускников ступени основного общего образования	Средний балл выше городского – 5 баллов			

		по результатам независимой итоговой аттестации по русскому языку		
		Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших справку	наличие	выше средней по городу
			- 5 баллов	- 10 баллов
		Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	наличие	выше средней по городу
			5 баллов	7 баллов
		Уровень успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ по русскому языку	Наличие обучающихся, не преодолевших минимальный порог	Средний балл выше среднего по городу
			-5 баллов за каждого	5 баллов
		Уровень успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ по математике	обучающиеся, не преодолевшие минимальный порог	Средний балл выше среднего по городу
			-5 баллов за каждого	5 баллов
		Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, выбирающих ЕГЭ по 3 и более предметам	50%	51%-100%
			3 балла	5 баллов
		Общие показатели успеваемости обучающихся на уровне города	на уровне городских	выше городских
			1 балл	5 баллов
		Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов	наличие	выше средней по городу
			5 баллов	7 баллов
		Наличие выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших справку	-10 баллов за каждого	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в т.ч. в форме ЕГЭ) и промежуточной аттестации обучающихся	3 балла	
		Соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования	5 баллов	
		Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса; выполнение плана ВШК	10 баллов	
		Организация и проведение педагогических советов, семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания	1 балл за каждое	
3	Социальный критерий	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента обучающихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего (полного) общего образования)	Контингент сохранен - 1 балл. Наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста - -5 баллов за каждого.	

		Снижение количества неуспевающих, учащихся, допускающих пропуски без уважительной причины.	1 балл за каждый факт		
		Реализация программ для детей с особыми образовательными потребностями: одаренные, а также имеющие проблемы в состоянии здоровья	1 балл за каждого		
4	Методическое руководство педагогическим коллективом	Разработка и продуктивность реализации программы развития	5 баллов		
		Организация работы школы в качестве опорной	10 баллов		
		Подготовка к прохождению процедуры лицензирования, аккредитации, а также проверок МО РК, Управлением образования и др. ведомствами	5 баллов за каждое (1-2 замечания), 10 баллов - без замечаний		
		Управление коллективным проектом (не менее 5 человек) при наличии информационно-аналитических материалов по реализации проекта.	5 баллов за каждый проект		
		Организация и сопровождение предпрофильной, профильной и углубленной подготовки обучающихся	3 балла		
		Руководство педагогами, занятыми в системе платных образовательных услуг	1 балл за каждого		
5	Инновационная деятельность	Сопровождение введения ФГОС второго поколения	3 балла		
		Разработка и внедрение авторских программ и элективных курсов	1 балл за каждый продукт		
		Освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, УМК	1 балл за каждый факт		
		Организация внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС второго поколения	1 балл за каждое направление		
		Использование современных методов оценки достижения результатов в соответствии с ФГОС	2 балла за каждый метод		
		Организация системных исследований, мониторинга и принятие управленческих решений по результатам исследований	5 баллов		
		Результативность методического сопровождения участия педагогов в городских, региональных и всероссийских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях	1-3 место	достоиное участие	участие
	3 балла	2 балла	1 балл		
6	Сохранение здоровья обучающимся	Отрицательная динамика травматизма детей во время учебного процесса	3 балла		
		Организация эффективных занятий спец. группы по физической культуре	1 балл		
		Создание комфортных психологических условий обучения в школе	5 баллов		
7	Обеспечение выполнения учебных программ	Выполнение учебных программ по каждому предмету в объеме не менее 95 %	1 балл за каждый предмет		
<b>Не более 150 баллов</b>					

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность  
и высокую результативность результаты труда заместителю директора по методической работе

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала			
1	Кадровые ресурсы	Организация работы с молодыми специалистами (стаж работы до трех лет)	5 баллов			
		Организация работы с вновь прибывшими работниками (в течение года)	3 балла			
		Подготовка документов к награждения ведомственными наградами, грамотами (характеристики, представления и пр.)	2 балла за каждого работника			
		Доля педагогов с высшим образованием	80-90%	более 90%		
			3 балла	5 баллов		
		Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	50-75%	более 75%		
			3 балла	5 баллов		
		Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет в объеме не менее 72 часов.	30-50%	50-70%	более 70%	
			1	3	5	
		Методическое руководство подготовки документов по аттестации педагогических работников	2 балла за каждый материал			
Посещение уроков с проведением его анализа и индивидуального консультирования педагога	1 балл за каждого педагога					
Наличие педагогов, получивших гранты и премии за инновационную деятельность, ПНПО.	5 баллов за каждого					
Подготовка к результативному участию педагогов в конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям», ПНПО, «Школа-20...»	10 баллов					
2	Качество и доступность общего образования	Количество учащихся, окончивших четверть, год на «5» по параллелям	0,5 – за каждого			
		Количество учащихся, окончивших четверть, год на «4» и «5» по параллелям	0,1 – за каждого			
		Количество обучающихся, имеющих неудовлетворительные четвертные оценки по предметам учебного плана	-1 балл за каждого			
		Доля обучающихся основного общего образования, награжденных похвальным листом	наличие	выше среднего по городу		
			5	7		
		Наличие победителей призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального уровня	Муниципальный уровень - 1 балл за каждого, республиканский уровень – 3, всероссийский (международный) – 5			

		Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендаций ПМПК)	За каждого - <b>-5</b> баллов.
		Общие показатели успеваемости обучающихся на уровне города	на уровне городских выше городских 1 балл 5 баллов
		Соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования	5 баллов
		Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса; выполнение плана ВШК	10 баллов
		Организация и проведение педагогических советов, семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания	1 балл за каждое
3	Социальный критерий	Обеспечение обязательности общего образование (сохранение контингента обучающихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего (полного) общего образования)	Контингент сохранен - 1 балл. Наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста - <b>-5</b> баллов за каждого.
		Снижение количества неуспевающих, учащихся, допускающих пропуски без уважительной причины.	1 балл за каждый факт
		Реализация программ для детей с особыми образовательными потребностями: одаренные, а также имеющие проблемы в состоянии здоровья	1 балл за каждого
4	Методическое руководство педагогическим коллективом	Разработка и продуктивность реализации программы развития	5 баллов
		Организация работы школы в качестве опорной	10 баллов
		Организация работы школы в качестве ресурсного центра	20 баллов
		Подготовка к прохождению процедуры лицензирования, аккредитации, а также проверок МО РК, Управлением образования и др. ведомствами	5 баллов за каждое (1-2 замечания), 10 баллов - без замечаний
		Высокие результаты деятельности школьных методических объединений, методического совета	1 балл за каждое МО
		Управление коллективным проектом (не менее 5 человек) при наличии информационно-аналитических материалов по реализации проекта.	5 баллов за каждый проект
		Организация и сопровождение предпрофильной, профильной и углубленной подготовки обучающихся	3 балла
		Организация работы творческих групп: формирование плана работы, проведение анализа деятельности, представление промежуточных	3 балла за каждую группу

		результатов			
		Организация и проведение на базе школы семинаров, совещаний, конференций, фестивалей.	2 балла за мероприятие		
		Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности	5 баллов		
5	Инновационная деятельность	Сопровождение введения ФГОС второго поколения	3 балла		
		Разработка и внедрение авторских программ и элективных курсов	1 балл за каждый продукт		
		Освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, УМК	1 балл за каждый факт		
		Использование современных методов оценки достижения результатов в соответствии с ФГОС	2 балла за каждый метод		
		Организация системных исследований, мониторинга и принятие управленческих решений по результатам исследований	5 баллов		
		Результативность методического сопровождения участия педагогов в городских, региональных и всероссийских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях	1-3 место	достойное участие	участие
	3 балла	2 балла	1 балл		
6	Сохранение здоровья обучающимся	Отрицательная динамика травматизма детей во время учебного процесса	3 балла		
		Организация эффективных занятий спец.группы по физической культуре	1 балл		
		Реализация программы здоровьесбережения	5 баллов		
7	Развитие образовательной среды	Организация и проведение смотров-конкурсов кабинетов	1 балл		
		Организация контроля оформления и ведения паспортов кабинетов	0,5 за каждый кабинет		
<b>Не более 150 баллов</b>					

Приложение № 13  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

Критерии для расчета надбавок за интенсивность и высокие результаты труда  
заместителю директора по ВР

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала		
1	Кадровые ресурсы	Организация и качественное проведение городских мероприятий с детьми, педагогами	1 балл за каждое		
		Посещение классных часов, внеклассных мероприятий с проведением анализа и индивидуального консультирования педагога	1 балл за педагога		
		Подготовка к участию педагогов в конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям», ПНПО, «Школа-20...»	10 баллов		
2	Качество и доступность общего и дополнительного образования	Организация и проведение педагогических советов, семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания	1 балл за каждое		
		Наличие победителей, призеров конкурсов, конференций муниципального, республиканского, всероссийского уровней	город	РК	РФ
			1 балл за каждого	3 балла за каждого	5 баллов за каждого
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; отрицательная динамика количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	1 балл за каждый факт		
		Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента обучающихся, отсутствие случаев отчисления обучающихся без обеспечения дальнейшего получения среднего (полного) общего образования)	Контингент обучающихся сохранен – 1 балл. Наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста - -5 баллов за каждого.		
		Снижение количества обучающихся, допускающих пропуски без уважительной причины	1 балл за каждого		
		Обеспечение нормативной посещаемости в кружках и секциях дополнительного образования			
		Соответствие программ дополнительного образования требованиям государственных образовательных стандартов, нормативно-правовых актов в области образования	5 баллов		
		Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса; выполнение плана ВШК	10 баллов		
Обеспечение эстетических условий, оформления воспитательных мероприятий	5 баллов за каждое				
3	Методическое руководство педагогическим коллективом	Разработка и продуктивность реализации программы развития	5 баллов		
		Организация работы школы в качестве опорной	10 баллов		
		Организация работы школы в качестве ресурсного центра	20 баллов		
		Подготовка к прохождению процедуры лицензирования, аккредитации, а также	5 баллов за каждое (1-2 замечания), 10 баллов без		

		проверок МО РК, Управлением образования и других ведомств	замечаний		
		Высокие результаты деятельности методического объединения классных руководителей	1 балл		
		Управление коллективным проектом (не менее 5 человек) при наличии информационно-аналитических материалов по реализации проекта.	5 баллов за проект		
		Организация работы творческих групп: формирование плана работы, проведение анализа деятельности, представление промежуточных результатов	3 балла за каждую группу		
		Организация и проведение на базе школы семинаров, совещаний, конференций, фестивалей.	2 балла за мероприятие		
		Организация дополнительного образования и сопровождение сетевого взаимодействия по профильным предметам и предметам углубленного изучения	3 балла		
		Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности	5 баллов		
4	Инновационная (научная, методическая, организационная) деятельность	Сопровождение введения ФГОС второго поколения	3 балла		
		Результативность методического сопровождения участия педагогов в городских, региональных и всероссийских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях	1-3	достойное участие	участие
			3 балла	2 балла	1 балл
		Организация системных исследований, мониторинга и принятие управленческих решений по результатам исследований	5 баллов		
5	Воспитательная и внеучебная деятельность	Систематичность социально-психологической и профилактической деятельности	5 баллов		
		Систематичность работы органов ученического самоуправления	2 балла за направление		
		Организация внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС второго поколения	2 балла за каждое направление		
		Доля обучающихся занятых во внеурочной деятельности	До 50%	50-75%	более 75%
			3	5	7
		Результативность участия обучающихся в культурных, творческих, интеллектуальных конкурсах, спортивных мероприятиях муниципального уровня (победители и призеры)	город	РК	РФ
			1 балл за каждого	3 балла за каждого	5 баллов за каждого
		Проведение мероприятий социально-значимой и общественной деятельности	1 балл за каждое		
Реализация сетевого взаимодействия с другими учреждениями	3 балла				
6	Сохранение здоровья обучающихся	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.д.)	1 балл за каждое		
		Отрицательная динамика травматизма детей	3 балла		

		во время внеурочных мероприятий	
		Реализация программы «Здоровый школьник»	5 баллов
<b>Не более 150 баллов</b>			

Приложение № 14  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

	<i>Показатели</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала (баллы)</i>	<i>Примечание</i>
<b>Специалист по персоналу, делопроизводитель</b>				
<b>Критерии интенсивности</b>				
1	Работа с Управлением Пенсионного фонда России по г. Воркуте	Оперативное предоставление информации на запросы Управлению Пенсионного фонда России по г. Воркуте, качественное оформление сведений о застрахованных лицах	до 10	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
2	Взаимодействие с военным комиссариатом по г. Воркуте	Оперативное предоставление информации на запросы военного комиссариата по г. Воркуте, ведение воинского учёта	до 10	
3	Взаимодействие с Центром занятости населения	Оперативное предоставление информации на запросы службе занятости населения	до 10	
4	Работа с архивом учреждения	Своевременная подготовка документов к архивации, приём номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов	до 20	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
5	Взаимодействие со сторонними организациями	Оперативное взаимодействие со сторонними организациями.	до 20	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
6	Работа в комиссиях учреждения, ведение протоколов	Интенсивная работа в период функционирования различных учрежденческих комиссий	до 25	По факту работы в комиссии
7	Работа с кадрами учреждения	Интенсивная работа в период оформления документов по приёму работников трудовой бригады и работников оздоровительных лагерей	до 10	При условии отсутствия обоснованных замечаний
8	Работа с копировальной техникой	Выполнение копировальных работ (олимпиады, ВПР, Статград и тд.)	до 10	Учитывается объем и качество выполняемых работ
9	Проверка деятельности учреждения вышестоящими организациями	Работа в интенсивном режиме в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период	до 20	По факту проведения открытых мероприятий, проверок, отчетов
10	Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	до 10	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
11	Информация о деятельности учреждения	Оперативное предоставление информации на запросы вышестоящих организаций	до 10	
12	Работа в системе ГИС «ЭО»	Своевременное предоставление информации ответственному за работу в ГИС «ЭО» о движении учащихся учреждения, внесение информации по учащимся	до 10	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
13	Работа в программных	Заполнение мониторингов, срочной	до 20	По факту работы

	комплексах в сети Интернет	информации		
14	Взаимодействие с организациями	Отправка почтовых корреспонденций, выполнение функций курьера	до 20	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
15	Работа по заключению договоров с родителями на предоставление платных/бесплатных услуг	Организация эффективной работы с родителями при заключении договоров с родителями на предоставление дополнительных услуг	до 20	Учитывается количество заключенных договоров с родителями на предоставление дополнительных услуг
		<b>Не более 150 баллов</b>		
<b>Критерии качества</b>				
1	Исполнительская дисциплина	Высокая организация работы по ведению делопроизводства и номенклатуры дел, высокая исполнительская дисциплина	до 70	Отсутствие обоснованных замечаний, своевременность сдачи отчетности, срочных запросов
2	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса,	до 20	Отсутствие докладных записок, жалоб, заявлений
3	Техника безопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	до 10	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
4	Трудовые книжки сотрудников, личные дела учащихся	Качественное ведение, своевременное ознакомление работников с записями в трудовых книжках, качественное ведение личных дел учащихся	до 30	Учитывается объем по факту работы в текущем периоде
5	Персональные данные работников, учащихся	Обработка и надежная защита персональных данных многочисленных участников образовательного процесса	до 50	Учитывается объем по факту работы
6	Качественное ведение делопроизводства	Качественное ведение документации	до 20	Учитывается отсутствие замечаний, своевременность
		<b>не более 200 баллов</b>		
<b>Заведующий хозяйством</b>				
<b>Критерии интенсивности</b>				
1	Документарная работа	Объем отчетности по курируемым направлениям	до 10	Учитывается объем по факту работы
		Объем мониторингов по курируемым направлениям	до 10	Учитывается объем по факту работы
2	Карантинные мероприятия	Организация и проведение мероприятий по предотвращению распространения инфекции	до 10	По факту работы
3	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Сбор коммерческих предложений на приобретение работ, услуг ТМЦ по направлению	до 50	Учитывается объем по факту работы
4	Дополнительные мероприятия	Проведение работ по подготовке мероприятий на базе учреждения различного уровня, организации дополнительных функций учреждения (лагеря осенний и летний, трудовая бригада)	до 20	По факту работы

5	Дополнительный функционал	Оказание помощи в доставке документов в различные инстанции, товарно материальных ценностей в учреждение (с использованием личного транспорта или без)	до 10	Учитывается объем по факту работы
6	Аварийные ситуации	Проведение работ по ликвидации последствий любого рода аварий и восстановления работоспособности учреждения	до 50	Если авария произошла не по вине ответственного за противоаварийное состояние учреждения
7	Ремонтные работы	Интенсивная работа в период организации текущих ремонтных работ, поддержание работоспособности учреждения, подготовка учреждения к новому учебному году.	до 100	Учитывается объем по факту работы
<b>Не более 150 баллов</b>				
<b>Критерии качества</b>				
1	Документарная работа	Отслеживание выполнения работ согласно плана производственного контроля.	до 20	Учитывается объем по факту работы
2	Инвентаризация	Отсутствие замечаний при последней инвентаризации, качественное и своевременное заполнение и оформление документации по перемещению материальных ценностей	до 30	Учитывается объем по факту работы
3	Обеспечение работоспособности учреждения	Своевременное и качественное выполнение или организация работ по поддержанию работоспособности учреждения (плановые и предупредительные ремонты по ремонту различных инженерных сетей, здания, очистка территории)	до 30	Отсутствие аварийных ситуаций
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций по курируемому направлению	до 20	
4	Коммунальные ресурсы	Экономия коммунальных ресурсов	до 50	Учитывается объем
5	Дополнительное финансирование	Работы по привлечению внебюджетных источников финансовых средств и сохранению материальной базы учреждения.	до 30	Учитывается объем по факту работы
6	Пожарная безопасность	Соблюдение норм законодательства в сфере безопасности учреждения, норм пожарной безопасности, санитарных правил	до 50	Учитывается объем по факту работы
<b>не более 200 баллов</b>				
<b>Техник, ведущий инженер</b>				
<b>Критерии интенсивности</b>				
1	Работа с сайтами в сети интернет Работа в системе ГИС «ЭО»	Соблюдение регламента работы с электронной почтой Своевременное извещение ответственного за работу в ГИС «ЭО» о движении учащихся учреждения	до 50	Учитывается объем по факту работы
2	Выполнение курьерских функций	Своевременная передача информации в организации	до 20	Учитывается объем по факту работы
3	Работа сети Интернет	Организация работы сети Интернет в учреждении	до 40	Учитывается объем по факту работы
4	Работа по ремонту	Количество и качество проведенных	до 30	Учитывается объем по

	электронного оборудования	профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев работе электронного оборудования		факту работы
5	Помощь сотрудникам учреждения	Подготовка презентаций, оказание помощи администрации учреждения и педагогическим работникам учреждения в подготовке к открытым мероприятиям, конкурсам.	до 30	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
6	Взаимодействие с организациями	Выполнение функций курьера	до 20	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
7	Работа с копировальной техникой	Выполнение копировальных работ	до 10	Учитывается объем по факту работы
8	Приобретение товарно-материальных ценностей, услуг, работ в учреждении	Сбор коммерческих предложений на приобретение работ, услуг ТМЦ, программного обеспечения по направлению	до 30	Учитывается объем по факту работы
9	Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящие в основной функционал	до 10	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
<b>Не более 150 баллов</b>				
<b>Критерии качества</b>				
1	Персональные данные работников	Качественная обработка и надежная защита персональных данных работников	до 20	Учитывается объем по факту работы
2	Антивирусная защита	Качественная организация антивирусной защиты компьютерной техники учреждения	до 20	Учитывается объем по факту работы
3	Исполнительская дисциплина	Высокая организация работы по ведению делопроизводства и номенклатуры дел	до 50	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
4	Выполнение печатных работ	Качественное выполнение печатных работ	до 20	Учитывается объем по факту работы
5	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса,	до 10	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
6	Техника безопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	до 20	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
7	Техническое оборудование	Качественное обслуживание техники, исправная работа оборудования	до 50	Учитывается объем по факту работы
8	Официальный сайт в сети Интернет	Организация бесперебойной работы официального сайт в сети Интернет	до 10	Учитывается объем по факту работы
<b>Не более 200 баллов</b>				
<b>Лаборант</b>				
<b>Критерии качества</b>				
1	Проверка деятельности учреждения вышестоящими организациями	Качественная работа в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период, отсутствие замечаний по факту инспекционных и камеральных проверок	до 20	По факту проведения открытых мероприятий, проверок, отчетов
2	Техника безопасности	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности,	до 10	Отсутствие фактов нарушения правил

		журналов по технике безопасности		техники безопасности
3	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	до 20	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
4	Ремонт оборудования	Качественное выполнение текущих ремонтных работ оборудования лаборатории	до 20	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
5	Журналы учета	Качественное ведение журналов учета, контрольно учетных записей	до 10	
6	Лабораторное оборудование	Хранение и ремонт лабораторного оборудования, образцовое поддержание санитарно-гигиенических условий в лаборантской	до 10	
<b>Не более 200 баллов</b>				

***Критерии интенсивности***

1	Сохранность имущества	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей	до 10	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
2	Проверка работы учреждения	Интенсивная работа в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период	до 40	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
3	Лабораторное оборудование	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в лаборантской, выполнение текущих ремонтных работ оборудования лаборатории	до 20	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
4	Выполнение курьерских функций	Своевременная передача информации в организации	до 20	Учитывается объем по факту работы
5	Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	до 50	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
<b>Не более 150 баллов</b>				

***Дворник, вахтер***

***Критерии качества***

1	Сохранность здания	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон, в случае совершения или попытки хулиганских действий немедленный вызов наряда полиции, оповещение администрации	до 20	Отсутствие замечаний заведующего хозяйством, директора, надзорных органов Удовлетворенность участников образовательного процесса и администрации учреждения состоянием убираемых помещений по результатам устного опроса
2	Антитеррористическая защищенность	Качественное соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения, качественное выполнение требований противопожарной безопасности, устойчивые навыки в использовании первичных средств пожаротушения, тревожной сигнализации, использование системы видеонаблюдения, кнопки экстренного вызова	до 20	
3	Правила электробезопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	до 10	
4	Санитарно-	Качественное соблюдение	до 20	

	эпидемиологические и гигиенические нормы	санитарно-эпидемиологических и гигиенических норм, качественная уборка вверенной территории		
5	Сохранность имущества	Сохранность материальных ценностей, обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента	до 20	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
6	Сохранность энергоресурсов	Качественная экономия энергоресурсов	до 10	Мониторинг оплаты в конце календарного года
7	Безопасность учреждения	Отсутствие в здании посторонних лиц, своевременное самостоятельное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, экстренное принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителю директора и вызовом соответствующих служб, качественное выполнение контрольно-пропускного режима	до 20	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
8	Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	до 50	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
		<b>Не более 200 баллов</b>		
<b>Критерии интенсивности</b>				
1	Заявки на ремонт	Своевременное выполнение заявок, отсутствие повторных заявок на данный объект	до 10	Учитывается объем по факту в отчетный период
2	Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	до 30	Учитывается объем по факту в отчетный период
3	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса,	до 20	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, докладных записок
4	Работа в период неблагоприятных метеословий	Увеличение объема работ по метеословиям, интенсивный обход здания, своевременное закрытие фрамуг и форточек, уборка снежных заносов на пришкольной территории	до 30	Учитывается объем по факту в отчетный период
5	Обслуживание мероприятий различного уровня	Интенсивная работа в период проведения на базе учреждения мероприятий различного уровня	3	Учитывается количество мероприятий в отчетный период
6	Ремонт учреждения	Участие в проведении внепланового текущего ремонта, планового ремонта, подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка к работе в зимний период	до 150	Учитывается объем по факту в отчетный период
7	Функционирование	Выполнение погрузочно-	до 100	Учитывается объем по

	учреждения	разгрузочных работ		факту
<b>Не более 150 баллов</b>				
<b><i>Уборщик служебных помещений, дежурный</i></b>				
<b><i>Критерии качества</i></b>				
1	Техника безопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	до 10	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
2	Санитарно-эпидемиологические и гигиенические нормы	Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических и гигиенических норм, качественная уборка вверенной территории, своевременное реагирование на внештатные ситуации о неисправности школьной мебели и электроприборов, качественное и регулярное проведение генеральных уборок вверенной территории	до 10	Удовлетворенность участников образовательного процесса и администрации учреждения состоянием убираемых помещений по результатам устного опроса
3	Сохранность имущества	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды, рабочего инструмента	до 10	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющего и дезинфицирующих средств
4	Сохранность энергоресурсов	Качественная экономия энергоресурсов	до 10	Мониторинг оплаты в конце календарного года
5	Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, своевременный возврат ключей на вахту от учебных кабинетов	до 20	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса
<b>Не более 200 баллов</b>				
<b><i>Критерии интенсивности</i></b>				
1	Обслуживание мероприятий различного уровня	Интенсивная работа в период проведения на базе учреждения мероприятий различного уровня	до 20	Учитывается количество мероприятий в отчетный период
2	Работа в период неблагоприятных метеоусловий	Увеличение объема работ по метеоусловиям (очистка тамбура школы), интенсивный обход здания, интенсивная уборка территории с большой проходимостью (вестибюль, спортзалы, рекреации, туалетные комнаты, утепление окон в учреждении), своевременное закрытие фрагм и форточек	до 20	Учитывается объем по факту в отчетный период
3	Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий	до 30	Учитывается объем по факту в отчетный период
4	Ремонт учреждения	Участие в проведении внепланового текущего ремонта, планового ремонта, подготовка учреждения к новому учебному году, устранение последствий аварийных ситуаций	до 150	Учитывается объем по факту в отчетный период
5	Проведение работ на территории учреждения и	Проведение работ по благоустройству и озеленению	До 20	Учитывается объём по факту в отчётный

	генеральные уборки	учреждения, генеральная уборка дворовой территории учреждения, участие в погрузочно - разгрузочных работах. Интенсивная работа в период проведения генеральных уборок, мытье подоконников, батарей, школьной мебели, стирка мягкого инвентаря, интенсивная работа в период подъёма эпидемиологических заболеваний		период
6	Карантин	Интенсивная работа по проведению карантинных мероприятий	до 20	В случае карантина
		<b>Не более 150 баллов</b>		
<b><i>Ведущий экономист</i></b>				
<b><i>Критерии интенсивности</i></b>				
1	Квартальная и годовая отчетность	Интенсивная работа в связи с подготовкой квартальной, полугодовой и годовой отчетности. Ведение внутреннего финансового контроля.	до 50	В зависимости от объема выполнения
		Подготовка документов по запросам ПФР, ФСС, ИФНС, ГИТ, ЦСЗН и пр.	до 20	В зависимости от объема выполнения
2	Подготовка документов на оплату труда	Составление штатного расписания, тарификационных списков, своевременное внесение в них изменений. Контроль за соответствием сведений учебному плану. Разработка локальных нормативных актов в части, касающейся заработной платы, своевременное внесение в них изменений.	до 30	В зависимости от объема выполнения
3	Заключение договоров	Выполнение обязанностей контрактного управляющего. Подготовка планов-графиков, планов закупок, внесение изменений и предоставление документов для размещения на zakupki.gov.ru. Своевременное предоставление информации в полном объеме при проведении ведомственного контроля. Оформление необходимой дополнительной документации по 44-ФЗ.	до 150	В зависимости от объема выполнения
4	Дополнительные мероприятия	Работа по оформлению дополнительных функций учреждения (осенний, летний лагерь, трудовая бригада)	до 50	В зависимости от объема выполнения
		Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных расчетов, предоставление внеплановой отчетности и информации, подготовка данных по запросам министерств и ведомств.		
5	Внебюджетные средства	Составление расчетов на оказание платных услуг. Контроль за поступлением и расходованием внебюджетных средств, в т.ч. от	до 30	В зависимости от объема выполнения

		приносящей доход деятельности. Заключение договоров с исполнителями. Отслеживание правильности заполнения табелей, составление актов выполненных работ, начисление заработной платы. Привлечение дополнительных источников финансирования.		
6	Подотчет	Подготовка подотчетной документации, оформление другой необходимой документации.	До 20	При повышенных объемах
7	Работа с кредиторской задолженностью	Ведение претензионной работы. Работа с исполнительными листами. Расчет неустоек и заключение соглашений с поставщиками на их выплату.	до 100	При повышенных объемах
8	Питание учащихся	Ведение реестров на оплату продуктов питания, в разрезе фондов финансирования, в соответствии со стоимостью питания	до 70	В зависимости от объема выполнения
<b>Не более 150 баллов</b>				
<b><i>Критерии качества</i></b>				
1	Подготовка документации	Качественная подготовка отчетности для предоставления в вышестоящие инстанции	до 20	В зависимости от объема выполнения
		Качественная подготовка различных мониторингов	до 30	
2	Обеспечение работы учреждения	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом ФХД, исполнения расходной части бюджета, отсутствие необоснованных остатков субсидий на выполнение муниципального задания, средств местного бюджета.	до 50	
		Отсутствие нарушений законодательства, предписаний по итогам проверок надзорных органов	до 30	При отсутствии проверок и по результатам проверок без замечаний
3	Заработная плата	Качественное отслеживание оформления приказов, табелей рабочего времени, графиков работы на предмет соответствия законодательству, проверка начисления заработной платы	до 50	
		Контроль за начислением заработной платы в пределах плановых ассигнований	до 30	

4	Работа с сайтами и программными комплексами	Размещение информации на bus.gov.ru. Своевременное внесение изменений и дополнений. Заполнение отчетности в ПК «АРИСМО РК», ПК «Свод-СМАРТ». Работа с ПК «СУФД».	до 50	В зависимости от объема выполнения
5	Соблюдение законодательства РФ	Контроль за использованием бюджетных средств (целевое использование, отсутствие просроченной кредиторской задолженности не по вине работника)	до 50	В зависимости от объема выполнения
6	Контроль финансовых средств	Оптимизация бюджетных средств по статьям расходов	до 30	
<b>Не более 200 баллов</b>				

**Специалист по охране труда**

**Критерии интенсивности**

1	Обеспечение безопасности	Организация общешкольных мероприятий по антитеррористической деятельности	до 30	В зависимости от объема выполнения
		Составление планов, паспортов основных мероприятий в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации ЧС, пожарной безопасности	до 40	В зависимости от объема выполнения
2	Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящие в основной функционал	до 20	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
3	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Сбор коммерческих предложений на проведение работ, услуг по направлению	до 20	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
4	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Профилактические мероприятия в области охраны здоровья учащихся, сотрудников.	До 30	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
<b>Не более 150 баллов</b>				

**Критерии качества**

1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Качественная подготовка отчетности для предоставления в вышестоящие инстанции	до 20	В зависимости от объема выполнения
		Качественная подготовка различных мониторингов	до 30	

		Оперативное устранение указанных замечаний надзорных органов	до 20	
		Эффективный контроль своевременности прохождения санитарно-гигиенического минимума, медосмотра работниками школы	до 20	
2	Обеспечение безопасности	Снижение (отсутствие) количества несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине школы	до 30	При отсутствии проверок и по результатам проверок без замечаний
		Отсутствие нарушений законодательства, предписаний по итогам проверок надзорных органов	до 20	
		<b>Не более 200 баллов</b>		
<b>Зав. производством(шеф-повар), повар, подсобный рабочий, кладовщик</b>				
<b>Критерии качества</b>				
1	Техника безопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	до 10	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
2	Санитарно-эпидемиологические и гигиенические нормы	Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических и гигиенических норм, качественная	до 10	Удовлетворенность участников образовательного процесса и администрации учреждения, результаты актов, исследований, смывов
3	Сохранность ТМЦ	Сохранность материальных ценностей	до 10	Отсутствие замечаний по хранению продуктов, акт ревизий
4	Сохранность энергоресурсов	Качественная экономия энергоресурсов	до 10	Мониторинг оплаты в конце календарного года
5	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	до 30	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса
6	Соблюдение расчетной стоимости питания	Соответствие расчетной стоимости питания	до 30	Отсутствие расхождения стоимости питания с нормативными документами
		<b>Не более 200 баллов</b>		
<b>Критерии интенсивности</b>				
1	Интенсивность, сложность, напряженность труда	Особый режим работы	до 150	Учитывается объем по факту работы
2	Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий	до 30	Учитывается объем по факту в отчетный период

3	Организация питания для учащихся	Изготовление буфетной продукции	до 40	Учитывается объем по факту
		<b>Не более 150 баллов</b>		

**Общие Критерии интенсивности и результативности  
(1 балл равен 1% от должностного оклада, ставки)**

	Критерий	Шкала( баллы)	Примечание
1.	Работникам за работу с архивом учреждения	до 10	Учитывается объем по факту работы
2.	Специалистам и работникам образовательного учреждения за организацию питания учащихся, своевременное предоставление отчетной документации, заполнение мониторингов по питанию	до 60	Учитывается объем по факту работы
3.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего и основного общего образования, за внеурочную деятельность	до 15 (1,5 % за 1 академический час)	Учитывается объем по факту работы
4.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) в учреждении образования	до 50	Учитывается объем по факту работы
5.	Работникам, обеспечивающим документальное и иное сопровождение учащихся к образовательному учреждению	до 20	Учитывается объем по факту работы
6.	Работникам за обслуживание множительной техники	до 10	Учитывается объем по факту работы
7.	Работникам за организацию работы и ведение документации уполномоченного по делам ГО и ЧС	до 60	Учитывается объем по факту работы
8.	Работникам за выполнение функционала контрактного управляющего	до 150	Учитывается объем по факту работы
9.	Работникам за обеспечения пожарной и комплексной безопасности	до 150	Учитывается объем по факту работы
10.	Работникам за обеспечение условий для подвоза продуктов питания	до 50	Учитывается объем по факту работы
11.	Работникам за обеспечение функционирования электронного документооборота	до 20	Учитывается объем по факту работы
12.	Работникам за составление и корректировку школьного расписания	до 150	Учитывается объем по факту работы
13.	Работникам за сопровождение	до 100	Учитывается объем по

	функционирования ГИС ЭО		факту работы
14.	Педагогическим работникам за организацию и проведение профориентационной работы; взаимодействие с учреждениями начальной профессиональной подготовки и дополнительного образования профессиональной направленности, организацию общественно-полезного труда обучающихся	до 30	Учитывается объем по факту работы
15.	Педагогическим работникам за выполнение функции общественного инспектора по защите прав детства	до 10	Учитывается объем по факту работы
16.	Педагогическим работникам за работу с учебно-лабораторным интерактивным оборудованием (при отсутствии должности лаборанта, техника в специализированных кабинетах).	до 10	Учитывается объем по факту работы
17.	Ведение документации для служебного пользования	до 15	Учитывается объем по факту работы
18.	Обработка персональных данных в строгом соответствии с действующим законодательством	до 20	Учитывается объем по факту работы
19.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 100	Учитывается объем по факту работы
20.	Проведение ремонтных работ	до 150	Учитывается объем по факту работы
29.	Ведение калькуляционных работ при организации питания	до 150	Учитывается объем по факту работы
30.	Сопровождение функционирования оздоровительных лагерей, лагерей труда и отдыха, трудовых бригад	до 50	Учитывается объем по факту работы
31.	За работу с почтовыми отделениями	до 20	Учитывается объем по факту работы
32.	За выполнение работ, связанных с реализацией буфетной продукции	до 50	Учитывается объем по факту работы
33.	Введение официальной группы школы в социальной сети Интернет	до 60	Учитывается объем по факту работы
34.	Выполнение функции курьера	до 15	Учитывается объем по факту работы
35.	Педагогическим работникам за руководство добровольных молодежных организаций волонтерской направленности	до 20	Учитывается объем по факту работы
36.	Проведение профилактических рейдов	до 50	Учитывается объем по факту работы
37.	Педагогическим работникам за проведение	1 академ. час - 1,35%	Учитывается объем по

	дополнительных занятий, нацеленных на повышение качества образования		факту работы
--	--	--	--------------

Приложение № 16  
к Положению «Об оплате труда»  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты

Отчет для выставления оценки результативности по критериям приложения № .... к Положению  
«Об оплате труда» МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты

за « \_\_\_\_\_ » месяц \_\_\_\_\_ года

№ критерия	Наименование критерия	показатели	баллы
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

Итого количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

Дата

ПРИНЯТО:  
общим собранием трудового  
коллектива школы  
протокол №1  
от «20» января 2023

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МОУ «СОШ № 35 с  
углубленным изучением отдельных  
предметов» г. Воркуты  
№ 53 от «20» января 2023 года

Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено  
(протокол № 8 от «20 » января 2023)

### **Изменения и дополнения к Положению об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35» с УИОП г. Воркуты**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.136 ТК РФ), с Федеральным законом от 14.07.2002 № 263-ФЗ, согласно письму Минтруда России от 10.08.2017 № 14-И/В-725.

Внести изменения и дополнения в «Положение об оплате труда работников МОУ "СОШ № 35 с УИОП" г.Воркуты (утвержденное приказом директора от 16.09.2022 № 935) в главу I Общие положения пункт 17:

С 01.01.2023 расчет заработной платы за 1 половину месяца будет производиться по таблице учета рабочего времени, исходя из фактически отработанных дней, без учета стимулирующих выплат, назначаемых по итогам работы за месяц.

В связи с нерабочими праздничными днями установить в январе и мае расчетный период для расчета заработной платы за первую половину месяца с 1 по 20 число месяца.

ПРИНЯТО  
собранием трудового коллектива  
от 18 апреля 2023 года протокол № 4

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
МОУ «СОШ № 35 с УИОП»  
г. Воркуты  
от 18 апреля 2023 № 348

Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено  
(протокол № 11 от «18.04.2023»)

### Изменения и дополнения к Положению об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35» с УИОП г. Воркуты

В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 18 апреля 2023 г. № 424 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

Внести в Положение «Об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты» (утвержденное приказом директора от 16.09.2022 № 935) следующие изменения и дополнения с 20 марта 2023 года:

1. в главу: VII Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения образования, дополнив пунктом 8:

Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых отраслевое Управление администрации МО ГО «Воркута» осуществляет функции и полномочия учредителя, на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с отраслевым Управлением администрации МО ГО «Воркута» на основании письменного обращения лица, на которого возложено исполнение обязанностей руководителя.

Реализация гарантий по оплате труда работников муниципальных организаций, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда соответствующей муниципальной организации.

ПРИНЯТО:  
общим собранием трудового  
коллектива школы  
протокол № 9  
от «03» октября 2023

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МОУ «СОШ № 35 с  
углубленным изучением отдельных  
предметов» г. Воркуты  
№ 971 от «03» октября 2023 года

Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено

(протокол № 4 от «03» октября 2023)

**Изменения и дополнения к Положению  
об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35» с УИОП г. Воркуты**

В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 27 сентября 2023 г. № 1108 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

Внести в Положение «Об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты» (утвержденное приказом директора от 16.09.2022 № 935) следующие изменения и дополнения с 01 сентября 2023 года:

1. В пункт 2.5. Компенсационные выплаты, подпункт 7 дополнить позициями следующего содержания:

10	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10
11	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10

ПРИНЯТО:  
общим собранием трудового  
коллектива школы  
протокол № 10  
от «17» октября 2023

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МОУ «СОШ № 35 с  
углубленным изучением отдельных  
предметов» г. Воркуты  
№ 1014 от «17» октября 2023 года

Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено

(протокол № 5 от «17» октября 2023)

### Изменения и дополнения к Положению об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35» с УИОП г. Воркуты

В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями; с ст.14.1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

Внести в Положение «Об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты» (утвержденное приказом директора от 16.09.2022 № 935) следующие изменения и дополнения с 01 октября 2023 года:

1. Дополнить положение об оплате труда приложением № 17 Критерии для расчета надбавок за интенсивность и высокие результаты труда советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (согласно приложению № 17).

2. Дополнить раздел I. «Общие положения» пунктом 18: «Учреждение назначает пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности в течение десяти календарных дней со дня закрытия электронного листка нетрудоспособности. Выплата пособия осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы».

Критерии для расчета надбавок за напряженность и интенсивность и высокую результативность  
труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными  
объединениями МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г.Воркуты

№ п/п	Критерий	Показатели	Расчет показателя	Шкала (баллы)
1	Планирование и отчет деятельности по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (перспективное, ежемесячное)	План, отчет	Наличие: - утвержденного плана со сроками и участниками; - ежемесячная справка отчет о проведенных мероприятиях	до 30 баллов
2	Аналитическая деятельность	Мониторинг занятости детей (в том числе учетных категорий) в детском движении и дополнительном образовании	Наличие: - положительная динамика занятости в детском движении и дополнительном образовании; - положительная динамика занятости в детском движении и дополнительном образовании учетных категорий детей	20 баллов  15 баллов
3	Программа «Орлята России»	Мониторинг участников	Наличие: - положительная динамика участников – классов в программе «Орлята России»	30 баллов
4	Методическое сопровождение классных руководителей	Мониторинг участия классных руководителей во Всероссийских проектах, длительных программах и конкурсах, РДШ	Наличие: - положительная динамика участия классных руководителей	30 баллов
5	Проект «Школьное самоуправление»	Мониторинг участия классных руководителей и учащихся	Наличие: - положительная динамика участия классных руководителей и учащихся	30 баллов
6	Медиасопровождение	Школьный сайт, школьная группа в соцсетях	Наличие: - 6 и более в месяц публикаций на школьном сайте	30 баллов

7	Работа с одаренными детьми	Участие в интеллектуальных олимпиадах и конкурсах, участие в творческих и социально значимых конкурсах, фестивалях, акциях	Количество мероприятий		участие	I, II, III
				муниципальный уровень	3	5
				региональный уровень	3	10
				всероссийский уровень	3	15
8	Проведение мероприятий в соответствии с федеральным планом на высоком методическом уровне	План, отчет	Наличие: - утвержденного плана со сроками и участниками; - ежемесячная справка отчет о проведенных мероприятиях		участие	I, II, III
				всероссийский уровень	3	15
9	Положительная динамик увеличения количества участников федеральных проектов и мероприятий	Мониторинг участников	Наличие: - положительная динамика участников – классов в программе «Орлята России»		участие	I, II, III
				всероссийский уровень	3	15
10	Достижение планируемых результатов реализации актуальных задач воспитания в рамках федеральной и региональной повесток	Участие в реализации региональных и федеральных проектах	Количество мероприятий		участие	I, II, III
				региональный уровень	3	10
				всероссийский уровень	3	15

ПРИНЯТО:  
общим собранием трудового  
коллектива школы  
протокол № 5  
от «11» апреля 2024

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МОУ «СОШ № 35 с  
углубленным изучением отдельных  
предметов» г. Воркуты  
№ 379 от «11» апреля 2024 года

Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено

(протокол № 8 от «11» апреля 2024)

Изменения и дополнения к Положению  
об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35» с УИОП г. Воркуты

В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 09 апреля 2024 г. № 446 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

Внести в Положение «Об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты» (утвержденное приказом директора от 16.09.2022 № 935) следующие изменения и дополнения с 01 апреля 2024 года:

1. В приложение №1

Должностные оклады руководящих работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее - муниципальные учреждения образования) устанавливаются в следующих размерах:

«3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:  
1.

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	11294
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	11551

3 квалификационный уровень	
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11808
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12065

1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) устанавливается:

Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, распространяется на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в размере 11275 рублей.».

2. Изменения вступают в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2024 года.

ПРИНЯТО:  
общим собранием трудового  
коллектива школы  
протокол № 6  
от «20» июня 2024

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МОУ «СОШ № 35 с  
углубленным изучением отдельных  
предметов» г. Воркуты  
от № 636 «20» июня 2024 года

Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено

(протокол № 10 от «20» июня 2024)

### Изменения и дополнения к Положению об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35» с УИОП г. Воркуты

В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 06 июня 2024 г. № 707 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

Внести в Положение «Об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты» (утвержденное приказом директора от 16.09.2022 № 935) следующие изменения и дополнения с 01 апреля 2024 года:

1. в приложение 1 подпункт 1.1 читать

Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, распространяется на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

2. в раздел **2.5. Компенсационные выплаты** пункт 13:

Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 7 педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000,00 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

3. Изменения вступают в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2024 года.

ПРИНЯТО:  
общим собранием трудового  
коллектива школы  
протокол № 9  
от «16» октября 2024

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МОУ «СОШ № 35 с  
углубленным изучением отдельных  
предметов» г. Воркуты  
от № 1014 «16» октября 2024 года

Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено

(протокол № 3 от «16» октября 2024)

Изменения и дополнения к Положению  
об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35» с УИОП г. Воркуты

В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 05 октября 2024 г. № 1290 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

Внести в Положение «Об оплате труда работников МОУ «СОШ № 35 с УИОП» г. Воркуты» (утвержденное приказом директора от 16.09.2022 № 935) следующие изменения и дополнения с 01 октября 2024 года:

1. В приложение №1

Должностные оклады руководящих работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее - муниципальные учреждения образования) устанавливаются в следующих размерах:

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	12424
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	12707

3 квалификационный уровень	
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12989
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед),	13272

Размер должностного оклада, предусмотренный разделом "4 квалификационный уровень" профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, распространяется на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

(в ред. Постановлений администрации муниципального образования городского округа "Воркута" от 09.04.2024 N 446, от 06.06.2024 N 707)

2. Изменения вступают в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.