Российской Федерации:

- от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

- от 23 апреля 2013 года № 240н «Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории»

- Приказ от 27 февраля 2019 г. N 01-07/266 Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)

- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

- от 9 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- Приказ Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) РС(Я) от 20.02.2019 N 48 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела" (Зарегистрировано в Администрации Главы РС (Я) и Правительства РС(Я) 11.03.2019 N RU140142019310)

- Приказ Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019г №01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)

- Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РС (Я) «по оплате труда работникам муниципальных учреждений образования» от 29.03.2019 г №07/01-36/1986

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются на следующих принципах:

- верховенство [Конституции](consultantplus://offline/ref=7E6BB1BD9795C2375176AE0FAE4789BC67B486FA36AA08549AD7B329FAD0BB244016969F853986E0617834u1EFG) Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=7E6BB1BD9795C2375176AE0FAE4789BC66B881FC3EF55F56CB82BD2CF280E134445FC2909A3B9AFE6166341F39uCE0G) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения образования;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Настоящее Положение включает в себя основные элементы системы оплаты труда:

- расчет стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час); - размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя.

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов, бюджета МО «Ленский район»:

- предоставленных муниципальным бюджетным в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс по отраслевой системе оплаты труда;

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;

- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей руководителя ;

- другие вопросы оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.6. **Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ № 5 г.Ленска» МО «Ленский район» формируется на календарный год исходя из:**

1.6.1. Нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.6.2. Объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с [перечнем](#P993) должностей согласно приложению N 5 к настоящему Положению за счет средств бюджета МО «Ленский район».

1.6.3. Объёмов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6.4. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем муниципального общеобразовательного учреждения МО «Ленский район» в соответствии со статистической отчетностью "Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования" по форме "ОО-2" и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

**2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально-квалификационных групп.**

2.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, общеобразовательных учреждений осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям, педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал муниципальных учреждений образования (общеобразовательные учреждения), руководителей структурных подразделений.

2.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | **Размер должностного оклада, руб.** |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» ( секретарь учебной части) | 5 700 |
| ПКГ «Педагогические работники» | |
| 2 квалификационный уровень(педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог ) | 8 597 |
| 3 квалификационный уровень ( педагог-психолог ) | 9 082 |
| 4 квалификационный уровень ( учитель, учитель-логопед (логопед)) | 9 568 |

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

*-* надбавка за квалификационную категорию;

*-* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за педагогический стаж (педагоги);

- надбавка за выслугу лет (учебно-вспомогательный персонал, руководители структурных подразделений);

- надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей.

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

2.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности – 5 процентов;

Первая квалификационная категория – 10 процентов;

Высшая квалификационная категория – 20 процентов.

2.6. Педагогическим работникам муниципальных учреждений – субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995г. З № 67-I надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

2.7. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 2.6, учебно- вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – 10 процентов;

Почетное звание – 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

2.8. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

2.9. Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения. Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

2.10. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет зачисляются периоды работы по специальности или должностям.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки».

2.11. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере - 5 процентов к окладу.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

2.12. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.13. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.14. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом **7** настоящего Положения.

2.16. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | **Размер должностного оклада, руб.** |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень  (инспектор по кадрам, лаборант, техник- программист) | 4 865 |
| 2 квалификационный уровень  ( заведующий хозяйством) | 4 944 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |  |
| 4 квалификационный уровень  ( контрактный управляющий) | 7 177 |

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

*-* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за выслугу лет;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – 10 процентов;

Почетное звание – 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности или должности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

- общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях, при исчислении стажа для должностей специалистов и служащих.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

3.6. Работникам, занимающим должности служащих устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.7. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

3.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.10.В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер  должностного оклада, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень(гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных  помещений, рабочий по обслуживанию зданий  1,2,3 квалификационный разряд по ЕТКС выпуск 1) | 4173 |

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

*-* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за выслугу лет;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание – 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

4.5.Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

От 0 до 3 лет – 5 процентов;

От 3 до 5 лет – 10 процентов;

Свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются стаж работы, независимо от организационно-правого статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

4.6.Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

4.7. Работникам, осуществляющим, профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается, персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.8. Работникам, осуществляющим, профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается, надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом **7** настоящего Положения.

4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**5. Порядок и условия оплаты труда для работников культуры муниципальных учреждений**

5.1. Заработная плата специалистов, должности которых относятся к работникам культуры, состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры муниципальных учреждений, устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.

5.3. Оклады работников культуры муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

Размеры окладов работников культуры муниципальных образовательных учреждений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада)  (в рублях) |
| Должности работников руководящего состава | 2 квалификационный уровень  (заведующий библиотекой) | 11 110 |

5.4. Настоящим Положением работникам культуры устанавливаются ниже перечисленные надбавки:

* Надбавка за квалификационную категорию;
* надбавка за выслугу лет;
* надбавка молодым специалистам;
* надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
* надбавка за интенсивность труда;
* персональная доплата.

5.5. Надбавка за квалификационную категорию для работников культуры:

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников культуры применяется надбавка за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование категории | Размер надбавки  (в процентах) |
| - высшей категории | до 60 |
| - первой категории | до 40 |
| - второй категории | до 20 |

5.6. Работникам культуры за выслугу лет устанавливается надбавка к окладу в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются период работы по специальности или должности.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

5.7. Молодым специалистам, должности которых относятся к работникам культуры, впервые поступивших на работу после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения в течение 2 лет устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере - 5 процентов от оклада.

5.8. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – 10 процентов;

Отраслевой (ведомственный знак) – 5 процентов;

Почетное звание – 10 процентов;

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

5.9. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавка за интенсивность труда - до 100 процентов.

5.10. Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

5.11. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.12. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом **7** настоящего Положения.

5.14. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные раздело 8 настоящего Положения

**6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

6.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район» РС(Я) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

При наличии почетного звания, ученой степени, отраслевого (ведомственного) знака отличия, работникам устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу):

- за отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%;

- за почетное звание – 10%;

- за ученую степень кандидата наук – 5%;

- за ученую степень доктора наук – 10%.

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливаются при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется в соответствующей сфере, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, наличием отраслевого (ведомственного) знака отличия.

Надбавки к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень применяются по основной работе только по одному из оснований.

При наличии у работника почетных званий и отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) значению. Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень».

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

ДОр = ЗП(О)ср х К, где

ДОр – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП (О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

6.3. Коэффициент кратности устанавливается распоряжением главы МО «Ленский район».

6.4. Кратность должностного оклада руководителя **общеобразовательного** учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа оплаты труда:** | **Размер коэффициента** |
| В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда | до 2,75 |
| В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда | до 2,0 |
| В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда | до 1,75 |
| В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда | до 1,5 |

6.5. Кратность должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения и руководителя учреждения дополнительного образования устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа оплаты труда:** | **Размер коэффициента** |
| В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда | до 2,75 |
| В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда | до 1,75 |
| В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда | до 1,5 |
| В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда | до 1,25 |

6.6. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений приведены в приложении № 4 к настоящему Положению»;

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя ) устанавливается в кратности до 4.

6.7.1. При этом изменение величины оклада руководителя учреждения осуществляется в следующих случаях:

1. Ежегодно в связи с изменениями в оплате труда основного персонала.

2. Согласно решению учредителя, принимаемых в целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ, осуществляется индексация должностного оклада руководителя:

3. Если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решению учредителя произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетных учреждений с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения. При этом индексация оклада руководителя производится в размерах согласно решению учредителя одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4. Если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется лишь в том случае, если решениями учредителя вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала.

5. В случае если при повышении в учреждении окладов (должностных окладов), изменяется перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов), и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады) и ежемесячные выплаты.

6.8. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых, к основному персоналу в образовательных учреждениях определен, в Приложении №1 к настоящему Положению.

6.9. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

6.10. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по отраслевой системе оплаты труда за календарный год (на 1 января), предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с Постановлением и. о. главы от 04 октября 2018 № 01-03-857/8 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения МО «Ленский район».

6.11. Заработная плата заместителей руководителя, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

6.12. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения**:**

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений;

6.13. Премирование руководителей (за квартал, за год) осуществляется в соответствии с критериями оценки утвержденными Постановлением главы от 08.11.2016г №12-03-001119/16 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район» РС (Я)» и настоящим Положением.

6.14. Премирование руководителей производится на основании приказа начальника МКУ «РУО» в соответствии с представлением комиссии по премированию (далее Комиссия). Решение о выплатах подлежит обязательному согласованию с учредителем.

6.15. Комиссия по премированию и ее состав, создается и утверждается приказом начальника МКУ «РУО».

6.16. В своей деятельности комиссия руководствуется настоящим Положением об оплате труда, критериями оценки, утвержденными Постановлением главы от 08.11.2016г №12-03-001119/16 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район» РС (Я)» и Положением о комиссии по премированию руководителей муниципальных образовательных учреждений МО «Ленский район» РС (Я) (Приложение №8)

6.17. Премирование заместителей руководителя осуществляется по критериям оценки в соответствии с Положением о премировании работников соответствующего образовательного учреждения, утвержденным внутренним локальным актом.

6.18. Премирование руководителей, заместителей руководителя производится по результатам работы за квартал, пропорционально отработанному времени.

6.19. Премирование руководителей, заместителей руководителя по результатам работы за год за счет экономии фонда оплаты труда, производится пропорционально отработанному времени. Остатки ассигнований ФОТ (заработная плата и премиальная часть) АУП по итогам года распределяются между руководителем, его заместителями по согласованию с учредителем.

6.20. При привлечении руководителя, заместителя руководителя учреждения к административной или дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты не производятся.

**7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),

- работу в ночное время,

- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы;

- за работу не входящую в круг основных обязанностей работников;

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации.

7.7. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

**8. Порядок и условия премирования работников учреждения**

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов всем работникам кроме педагогов. Премиальный фонд педагогических работников образовательных учреждений общего образования МО «Ленский район» составляет не менее 5,6 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

8.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8.3. Расчет размера заработной платы для исчисления ежемесячной премии производится исходя из начисленного работнику за отчетный период (месяц) должностного оклада и доплат к нему (стимулирующих и компенсационных выплат). Сумма премии увеличивается на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

8.4. Расходование средств премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения, утвержденного между администрацией и профсоюзным комитетом учреждения. Положения о расходовании средств премиального фонда разрабатываются на основе положения о премировании работников муниципальных учреждений. Остатки ассигнований заработной платы по итогам года рекомендуется распределять в соответствии с правовыми актами учреждений между всеми работниками, **исключая руководителя, его заместителей.**

8.5. Премия за счет экономии фонда оплаты труда должна согласовываться с учредителем не только по административно-управленческому персоналу, но и по всему учреждению.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

**9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с коллективным договором.

9.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений (с учетом руководителя, заместителей) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

9.6. В связи с принятием постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2019 года № 239 «О внесении изменений в Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденный постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290» не допускается снижение уровня заработной платы работников муниципальных учреждений образования (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленных до дня вступления его в силу, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район»

к приказу от «28» сентября 2020 г. № \_\_\_\_\_

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя**

Общеобразовательные учреждения МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска»:

*Педагогические работники*

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район»

к приказу от 28 сентября 2020г. № \_\_\_\_\_

**Компенсационные выплаты**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплат | Размер |
| I. За специфику работы: |  |
| 1.3а работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития: |  |
| Педагогам- психологам | до 10 процентов |
| Другим работникам | до8 процентов |
| 2. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | до 10 процентов |
| 3. Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских | до 10 процентов |
| 4. Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | до 10 процентов |
| 5. Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе | до 8 процентов |
| 6. Учителям общеобразовательных учреждений (за исключением специальных (коррекционных) образовательных учреждений, (групп, классов) за часы работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого обучающегося. | до 1,5процентов |
| 7. Педагогам- психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка | до 1 процента |
| II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников |  |
| 1 За классное руководство: |  |
| По модельной методике: |  |
| 1-4 классов |  |
| 5-11 классов |  |
| По отраслевой системе оплаты труда: |  |
| - 1-4 классов | до 10 процентов |
| - 5-11 классов общеобразовательных учреждений | до 15 процентов |
| В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов |  |
| 2. За проверку тетрадей: |  |
| Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей | До 8 процентов |
| Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: |  |
| - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике | До 8 процентов |
| - по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике | До 5 процентов |
| 3. Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими и паспортизированными музеями: |  |
| в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда | до 10 процентов |
| 4. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями) |  |
| учителям по отраслевой системе оплаты труда, преподавателям, мастерам производственного обучения | до 5 процентов |
| 5. Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы) |  |
| по отраслевой системе оплаты труда | до 10 процентов |

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район»

к приказу от 28 сентября 2020 г. № \_\_\_\_\_

**Положение**

**о премировании работников МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска»**

**МО «Ленский район» РС(Я)**

1.Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом образовательного учреждения.

1.2. Положение определяет порядок премирования работников МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район» РС(Я) .

1.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, (в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=24F91A4C3D286B1B52DCB38CDCF56ACFBA48F5A47A99C0371936DEF02B3DAC03D8BE7FFCFFCC7750M5I5F) Минздравсоцразвития РФ от 17.09.2010 N 810н).

1.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3.3. Премиальные выплаты по итогам работы.

2. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

3. Положение распространяется на работников МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район» РС(Я) .

4. Основания для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Виды премиальных выплат работникам определяются в соответствии с положением и дополняются учреждениями в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете на текущий год.

Педагогические работники оцениваются не реже двух раз в год; оценку производит Управляющий совет учебного заведения по представлению администрации учреждения.

Полученные результаты рассматриваются на заседаниях методических комиссий, которые формируют предложения о величине персональных доплат и надбавок каждому работнику. Эти предложения передаются на рассмотрение Управляющего совета и служат основанием для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, для последующей аттестации работника, а также для индивидуальной коррекционной работы администрации с отдельными членами коллектива.

На основании решения Управляющего совета администрацией учреждения издается приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов.

Предлагаемая оценка деятельности педагога позволяет отслеживать уровень его профессиональной компетенции, выявлять достижения и проблемы, переводить образовательное учреждение в режим развития инновационной деятельности; создавать обстановку заинтересованности членов коллектива в результативности своей профессиональной деятельности.

6. Основными критериями для установления премиальной выплат педагогическим работникам являются следующие:

**Критерии для установления премирования**

**педагогическим работникам.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование критерия | Диапазон значений | Весовой коэффициент | Расчет показателя |
| 1 | Успеваемость обучающихся по предмету | 95-100 | 0-0,3 % | 100% - 0,3 %  99-98% - 0,2 %  98-95% - 0,1 %  менее 95% - 0 %  За исключением учеников имеющих рекомендации ПМПК  Учителю за 1 класс + 0,2 % |
| 2 | Качество знаний обучающихся по предмету | 40-100 | 0-0,3 %  (40-60: 0,1 %;  61-80: 0,2 %;  81-100: 0,3 %) | (А/В)\*100%×К где А – число учащихся, справившихся на «4» и «5»; В – общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов. Для учителей русского языка, литературы, математики, иностранного языка, информатики, физики, химии К=1; для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, начальных классов К=0,8; для учителей физического воспитания, технологии, музыки, экологии, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ К=0,6 |
| 3 | Подготовка обучающихся положительно сдавших ЕГЭ | 60-100 | 0,2 – 0,4 % | 60 – 80 – 0,2 %  80 – 100 – 0,4 %  За одного ученика |
| 4 | Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиад и конференций (носящих не коммерческий характер) | 0-0,3 | 0,3 % | Федеральный уровень – 0,3 %; Республиканский уровень – 0,2 %; Муниципальный уровень – 0,1 % |
| 5 | Организация внеклассной работы по предмету | 0-0,2 (1 раз в год) | 0,2 % | При наличии двух и более мероприятий подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности за каждое мероприятие – 0,1 %; при отсутствии таких мероприятий – 0 баллов |
| 6 | Участие учителя в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, соревнованиях, распространение педагогического опыта | За каждое мероприятие | 0,3 – 0,5 % | Федеральный уровень – 0,5 %; Республиканский уровень – 0,4 %; Муниципальный уровень – 0,3 %  (учитываются мастер-классы, творческие отчеты, доклады, соревнования) |
| 7 | Активное участие педагога в итоговой аттестации ГИА, ЕГЭ, проверка олимпиад, участие в работе жюри | За каждое мероприятие | 0,2 % | За каждое участие в мероприятии 0,2% |
| 8 | Участие в конкурсах: Медвежонок, Кенгуру, Инфознайка, Спортивные соревнования | За призовое место | 0,2 – 0,5 % | Муниципальный этап – 0,2 %  Республиканский этап – 0,5 % |
| 9 | Работа с классом |  | 0,1 – 0,3 % | Коллективные выходы – 0,3 %  Работа с нарушителями – 0,2 %  Дежурство по школе – 0,1 % |
| 10 | Кабинет |  | 0,1 – 0,2 % | Санитарное состояние – 0,1 %  Оформление – 0,2 % |
| **Штрафные баллы** | | | | |
| 1 | Участие в программе «Электронные дневники» (Сетевой город) | от – 0,3 до 0 |  | отсутствие ведения электронного журнала – (- 0,3) %;  ведение журнала с нарушениями – (- 0,1) % |
| 2 | Ведение классных журналов и документации без замечаний | от – 0,5 до 0 |  | Ведение журналов с замечаниями – (- 0,5) %; частичное нарушение – (- 0,3) %, |
| 3 | Исполнительская дисциплина (своевременная сдача планирования, отчетов) | от – 0 до 0,3 |  | Систематические нарушения – (-0,3) %; Однократное нарушение – (-0,1) % (не выполнение плана работы на неделю, нарушение приказа директора и т.д.) |

7. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями разрабатываются критерии премирования по профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, культуры:

**Критерии для установления премирования**

**прочему педагогическому персоналу**

Социальный педагог (5,6 %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий** | **Расчет показателя** | **Размер выплата %** |
| 1 | Результативность профилактической, коррекционной работы с детьми группы риска, с детьми, состоящими на учете |  | 1,2 % |
| 2 | Полное и качественное ведение необходимой документации, системная отчетность, наличие и выполнение плана |  | 1,2 % |
| 3 | Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер –классов, открытых занятий, выступления на педсоветах, консилиумах, семинарах): | Всероссийский уровень | 2,0 % |
| Региональный уровень | 1%; |
| Муниципальный уровень | 0,5 %. |
| 4 | Участие в методической, научно – исследовательской деятельности: | Наличие собственных методических разработок | 0,6 % |
| 5 |  | участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическим объединением, секций, кафедрой (в зависимости от сложности, объема и результативности работы) | до 0,3 % |
| 6 | Состояние кабинета | Ведется постоянная работа по совершенствованию учебно-материальной базы, улучшению эстетического вида кабинета. Соблюдаются санитарно – гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности; | 0,3 % |
| 7 | Своевременное и качественное ведение банка данных, социальных паспортов классов, школы |  | 1 % |
| 8 | Повышение квалификации, профессиональная подготовка | Прохождение курсов повышения квалификации (свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе). | 0,2% |
| 9 | Использование современных технологий |  | 0,3% |
| 10 | Штрафные баллы: | За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности; за детский травматизм по вине работника. | до 1,5 % |

**Педагог – организатор (5,6 %)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерии** | **Расчет показателя** | **Размер %** |
| 1 | Успешное участие школы в мероприятиях | Муниципальных | 0,7 % |
| 2 | Наличие и успешное функционирование детской организации |  | до 0,6 % |
| 3 | Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер – классов, открытых занятий, выступления на педсоветах, консилиумах, семинарах): | Всероссийский уровень | 1% |
| Региональный уровень | 0,6 % |
| Муниципальный уровень | 0,5 % |
| 4 | Участие в методической, научно – исследовательской деятельности | наличие собственных методических разработок; участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическим объединением, секций (в зависимости от сложности, объема и результативности работы). | 1,3 % |
| 5 | Использование современных педагогических технологий |  | до 0,5 % |
| 6 | Состояние кабинета | ведется постоянная работа по совершенствованию учебно-материальной базы, улучшению эстетического вида кабинета. Соблюдаются санитарно – гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности. | 0,2% |
| 7 | Повышение квалификации, профессиональная подготовка | Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, повышение квалификации, профессиональная подготовка (свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе). | 0,2% |
| 8 | Штрафные баллы: | За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности; за детский травматизм по вине работника. | 1,5% |

**Педагог дополнительного образования (5,6 %)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерии** | **Расчет показателя** | **Размер %** |
| 1 | Успешное участие членов кружка, секции в мероприятиях: | Региональных | 1% |
| Муниципальных | 0,6 % |
| 2 | Полное и качественное ведение необходимой документации, системная отчетность, наличие и выполнение плана |  | 0,5% |
| 3 | Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер–классов, открытых занятий, выступления на педсоветах, консилиумах, семинарах): | Региональных | 1 % |
| Муниципальных | 0,3 % |
| 4 | Участие в методической, научно – исследовательской деятельности: | наличие собственных методических разработок | 0,7 % |
| участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическим объединением, секций (в зависимости от сложности, объема и результативности работы) | 0,6 % |
| 5 | Использование современных педагогических технологий |  | до 0,3 % |
| 6 | Охват и посещение кружка, секции учениками |  | 0,1% |
| 8 | Штрафные баллы: | За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности, за детский травматизм по вине работника, за халатное отношение к сохранности материально-технической базы, отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация. | до 1,5% |

**Учитель –логопед (логопед) (5,6 %)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия | **Показатели** | **Размер выплаты** | **Наименование документов** |
| 1 | Результативность развивающей работы с учащимися | Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи | 0,3 % – положительная и устойчивая динамика | Диагностические и контрольные работы по итогам отчетного периода |
| 0,2% – положительная динамика |
| Разработка и коррекция программ сопровождения | 0,3% | Представление программ |
| 2 | Выявление детей с нарушением устной и письменной речи и сопровождение обучающихся с различной структурой дефекта | Проведение мониторинга по выявлению детей с проблемами в речевом развитии | 0,3% – обследование будущих первоклассников | Протоколы обследований, |
| 0,2% – анализ письменных работ |  |
| 0,1% – посещение и анализ занятий | Таблица учета ошибок |
| Своевременное и качественное ведение банка данных детей с нарушениями речи | 0,2% | Журнал учета детей с нарушениями речи |
| Организация коррекционно-развивающей деятельности с учетом индивидуальных особенностей детей. | 0,2% | заключения ТПМПК, коррекционные программы |
| 3 | Внедрение современных образовательных технологий | Использование информационно-коммуникационных технологий в коррекционно – образовательном процессе: | 0,2% – использует систематически; |  |
| - использование коррекционно – обучающих электронных дисков | 0,1%– использует периодически |
| Работа над собственным сайтом, по наполняемости школьного сайта (разработки уроков, мероприятий, статьи, новостной материал) | 0,3%– периодическое обновление 1 раз в месяц |  |
| Создание собственных электронных образовательных ресурсов к урокам. | 0,2% за каждую разработку |  |
| 4 | Распространение собственного опыта | Консультирование педагогов и родителей | 0,5% | Журнал |
| Разработка рекомендаций родителям, учителям, ученикам |  |
| 5 | Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса | Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий (физминутки, смена видов работы, дифференциация заданий и т.п.) | 0,30% |  |
| 6 | Работа с документацией | Ведение документации (тетради, речевые карты, журнал учета детей - логопатов) | 0,50% |  |
| 7 | Участие в методической научно-исследовательской работе | Проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету | Школьный уровень – 0,1% | План недели по ОУ |
| Муниципальный уровень –0,2% |
| Республиканский уровень – 0,3% |
| Региональный уровень – 0,4% |
| Российский уровень – 0,5% |
| Выступление на совещаниях, МО, конференциях, семинарах, консилиумах, круглых столах | Школьный уровень – 0,1% | План недели по ОУ |
| Муниципальный уровень –0,2% |
| Республиканский уровень – 0,3% |
| Российский уровень – 0,5% |
| Участие педагогов в профессиональных конкурсах. | Заочных – 0,2% | Диплом участника, регистрация в оргкомитете конкурса |
| Очных – 0,3% |
| 8 | Особые условия труда и расширение обязанностей | Участие в проведении сопровождающей диагностики, динамическом наблюдении детей с нарушением формирования и применения средств общения разной этиологии | 0,30% | Протоколы |
| 9 | Штрафные баллы: | За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка ; за детский травматизм по вине работника. | до 1,5 % |  |

**Заведующая библиотекой (5 %)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель эффективности** | | **Размер %** |
| 1 | Высокая читательская активность учащихся | охват учащихся чтением 100% | 0,5 %; |
| охват учащихся чтением от 50% -80% | 0,2 %. |
| 2 | Пропаганда чтения как формы культурного досуга: | наличие качественного плана и полное выполнение его | 1% |
| наличие качественного плана и выполнение его от 70% - 80% | 0,5% |
| 3 | Участие в общешкольных и районных мероприятиях: | систематическое участие в общешкольных мероприятиях (проведение семинаров, читательских дней, участие в педсоветах, конференциях, в мероприятиях по воспитательной работе и т. д.) | 0,5% |
| эпизодическое участие в общешкольных мероприятиях | 0,3% |
| результативное участие в районных мероприятиях (призеры, грамоты, дипломы) за одного участника (призера); | 0,3% |
| 4 | Оформление тематических выставок | систематическое оформление тематических выставок для учителей, учеников, родителей (родительские собрания) | 0,5% |
| 5 | Выполнение плана работы библиотекаря: | наличие качественного плана работы и полное его выполнение | 0,5% |
| наличие качественного плана работы и его выполнение от 50% - 80% | 0,3% |
| 6 | Работа с документацией и отчетностью |  | 1% |
| 7 | Штрафные баллы | За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности | до 1,5% |

**Секретарь- учебной части (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий** | **Размер выплата %** |
| 1 | Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне | 1,0% |
| 2 | Высокое и качественное выполнение должностных обязанностей (ведение алфавитной книги учащихся, книги движения учащихся и т.д.) | 0,5% |
| 3 | Ведение архива, соблюдение установленных сроков хранения документации | 0,5% |
| 4 | Качественное ведение документации по воинскому учёту (отчетности, и т.п.) | 0,5% |
| 5 | Высокий уровень качества отчетности | 1,0% |
| 6 | Оперативность выполнения поручений | 1,0% |
| 7 | Соблюдение профессиональных норм этики | 0,5% |
| 8 | Штраф : |  |
| 9 | За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности | до 1,5 % |

**Лаборант химии (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий (лаборант химии, физики)** | **Размер выплата %** |
| 1 | Исправность лабораторного оборудования | 1,0% |
| 2 | Подготовка оборудования к проведению практических работ за каждую подготовку | 0,5% |
| 3 | .Проведение лабораторных и практических работ, уборка оборудования | 0,5% |
| 4 | Изготовление и размножение дидактического материала | 0,5% |
| 5 | Недопущение нарушений техники безопасности, охраны труда, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка | 0,5% |
| 6 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы) | 0,2% |
| 7 | Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ | 0,5% |
| 8 | Штраф : |  |
| За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности | до 1,5 % |

**Лаборант физики (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий (лаборант химии, физики)** | **Размер выплата %** |
| 1 | Исправность лабораторного оборудования | 1,0% |
| 2 | Подготовка оборудования к проведению практических работ за каждую подготовку | 0,5% |
| 3 | .Проведение лабораторных и практических работ, уборка оборудования | 0,5% |
| 4 | Изготовление и размножение дидактического материала | 0,5% |
| 5 | Недопущение нарушений техники безопасности, охраны труда, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка | 0,5% |
| 6 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы) | 0,2% |
| 7 | Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ | 0,5% |
| 8 | Штраф : |  |
| За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности | до 1,5 % |

**Инспектор по кадрам (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий (инспектор по кадрам)** | **Размер выплата %** |
| 1 | Полное и качественное ведение всей документации (трудовые книжки и вкладыши к ним, личные дела и т.д.). | 0,5% |
| 2 | Своевременное оформление приема, увольнения, отпуска, перевода и т.д. | 0,5% |
| 3 | Своевременная и полная отчетность в пенсионный фонд. | 0,5% |
| 4 | Качественное ведение документации по кадрам и воинскому учёту в соответствии (ведение журналов, составление планов, отчетности, и т.п.). | 0,5% |
| 5 | Ведение архива, выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации, подготовка личных дел для передачи на хранение в архив. | 0,5% |
| 6 | Исполнительская дисциплина (количество несвоевременно представленных материалов, отчетности, наличие замечаний по результатам проверок). | до 1 % |
| 7 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы) | 0,5% |
| 8 | Своевременная отчётность в Центр занятости населения по вакансиям и квотам по инвалидам. | 0,5% |
| 9 | Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы по личному составу, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела Работников, заполнении больничных листов, составление табеля учета рабочего времени, подготовка документов СОУТ). | 0,5% |
| 10 | Штрафные баллы: | до 1,5% |
| За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности. |

**Заведующая хозяйством (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий (завхоза)** | **Размер выплата %** |
| 1 | Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы: обеспечение 100%, нет замечаний и предписаний Роспотребнадзора. | до 0,5 % |
| 2 | Обеспечение выполнения требований пожарной антитеррористической, экологической безопасности и электробезопасности, обеспечение 100%, нет замечаний и предупреждений со стороны ОГПН и Энергонадзора. | до 1% |
| 3 | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ: своевременный, качественный ремонт, открытие школы 1 сентября. | 1,0% |
| 4 | Озеленение школы и территории, систематизация качественная организация субботников. | 0,5% |
| 5 | Работа с документацией и отчетностью. | 1,0% |
| 6 | Результативная организация работы технического персонала. | 0,5% |
| 7 | Штрафные баллы: За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности. | до 1,5% |

**Техник – программист (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий (техник- программист)** | **Размер выплата %** |
| 1 | Качественная бесперебойная организация работы компьютеров, периферийных устройств, доступ к Интернет-ресурсам, другой вид оборудования | 1,0% |
| 2 | Оперативное устранения проблем и технического обслуживания локальной компьютерной сети образовательного учреждения. | 0,5% |
| 3 | Отсутствие обоснованных жалоб на состояние компьютерных устройств со стороны администрации школы. | 0,5% |
| 4 | Работа, выполненная сверх должностных обязанностей. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций. | 0,5% |
| 5 | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. | 0,5% |
| 6 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы). | 0,5% |
| 7 | Отсутствие нарушений правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности. | 1,0% |
| 8 | Подготовка школы к учебному году, участие в ремонтных работах компьютерной техники. | 0,5% |
| 9 | Штрафные баллы: За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка и нарушение сроков отчетности . | до 1,5% |

**Контрактный управляющий (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели эффективности (контрактный управляющий)** | **Размер %** |
| 1 | Эффективная и качественная работа по разработке плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок и размещение в единой информационной системе. | 2% |
| 2 | Эффективная и качественная работа по разработке плана – графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план – графика и размещение в единой информационной системе. | 1% |
| 3 | Качественная и эффективная работа по организации закупок подготовке документов и размещения в единой информационной системе, информационных сайтах. | 1% |
| 4 | Эффективное и качественное осуществление подготовки и размещение в единой информационной системе документации о закупках и проектов контрактов. | 0,5% |
| 5 | Качественное и эффективное определение поставщиков, подрядчиков и исполнителей закупок. | 0,5% |
| 6 | Штрафные баллы: | До 1,5% |
| Несвоевременная подача отчетов, размещение плана –графика закупок. |

**Уборщики служебных помещений (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий** | **Размер выплата %** |
| 1 | Содержание участка в соответствии с требованиями САНпин. | 0,5% |
| 2 | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 0,5% |
| 3 | Качественное своевременное выполнение работы | 0,5% |
| 4 | Отсутствие замечаний, жалоб со стороны администрации, заведующей хозяйством, родителей | 0,5% |
| 5 | Озеленение закрепленной территории | 0,5% |
| 6 | Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности | до 1% |
| 7 | Активное участие в работах по косметическому ремонту помещений школы | 0,5% |
| 8 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы) | 0,5% |
| 9 | Штрафные баллы: | до 1,5 % |
| За нарушение правил пожарной безопасности, Устав школы, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка; |
| Контроль за исправностью инвентаря и оборудования, своевременный ремонт; |
| Умение принимать правильное решение при возникновении чрезвычайных ситуаций в случае угрозы антитеррористической безопасности |

**Сторож (вахтер) (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий** | **Размер выплата %** |
| 1 | Качественная организация дежурства на территории школы: |  |
|  | - принятие мер по предотвращению порчи школьного имущества | 1 %. |
| 2 | Отсутствие замечаний и жалоб со стороны администрации, заведующей хозяйством. | 0,5% |
| 3 | Сохранение целостности охраняемых объектов (здания и прилегающей территории). | 1% |
| 4 | Качественное выполнение требований по охране труда, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности | 0,5% |
| 5 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы). | 0,5% |
| 6 | Своевременное выявление неисправностей (взлом дверей, окон, замков, отсутствие пломб и печатей) и извещение об этом администрации или дежурному УВД и умение принимать правильные решения при возникновении ЧС. | 1% |
| 7 | Обеспечение порядка во время работы (отсутствие посторонних лиц, транспорта на территории школы) Сложность и трудоемкость выполняемых работ. | 0,5% |
| 8 | Штрафные баллы: | до 1,5 % |
| За нарушение правил пожарной безопасности, Устав школы, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. |
| Контроль за исправностью инвентаря и оборудования, своевременный ремонт. |
| Умение принимать правильное решение при возникновении чрезвычайных ситуаций в случае угрозы антитеррористической безопасности. |

**Гардеробщик (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий** | **Размер выплата %** |
| 1 | Ежедневное содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями САНпин. | 1% |
| 2 | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. | 0, 5 % |
| 3 | Отсутствие замечаний, жалоб со стороны администрации, заведующей хозяйством, родителей. | 1% |
| 4 | Соблюдение и поддержка в чистоте помещение гардероба по санитарным правилам в соответствии с требованиями Роспотребнадзора. | 0,5% |
| 5 | Активное участие в работах по косметическому ремонту закрепленной территории. | 1% |
| 6 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы). | 1% |
| 7 | Штрафные баллы: За нарушение правил пожарной безопасности, Устав школы, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. | до 1,5% |
| Контроль за исправностью инвентаря и оборудования, своевременный ремонт. |
| Умение принимать правильное решение при возникновении чрезвычайных ситуаций в случае угрозы антитеррористической безопасности. |

.

**Рабочий по обслуживанию (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий** | **Размер выплата %** |
| 1 | Качественное, своевременное выполнение работы. | 1,0% |
| 2 | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. | 0, 3 % |
| 3 | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. | 0,2% |
| 4 | Поддержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и территории школы. | 0,2% |
| 5 | Поддержание в рабочем состояние оборудования, обеспечивающего нормальную работу школы: |  |
| Выполнение всех видов мелких и крупных ремонтно-строительных работ в помещении школы. | 0, 3% |
| Выполнением слесарных работ. | 0,5% |
| 6 | Проведение качественно текущих ремонтных работ разного профиля. | 0,5% |
| 7 | Оперативное устранение аварийных ситуаций. | 0,5% |
| 8 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы). | 0,5% |
| 9 | Отсутствие замечаний со стороны администрации, заведующей хозяйством. | 0,5% |
| 10 | Подготовка школы к учебному году и каникулярное время, участие в ремонтных работах. | 0,5%. |
| 11 | Штрафные баллы: За нарушение правил пожарной безопасности, Устав школы, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. | до 1,5% |
| Контроль за исправностью инвентаря и оборудования, своевременный ремонт. |
| Умение принимать правильное решение при возникновении чрезвычайных ситуаций в случае угрозы антитеррористической безопасности. |

**Дворник (5 %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерий** | **Размер выплата %** |
| 1 | Качественное, своевременное выполнение работы. | 0,5% |
| 2 | Качественное выполнение требований по охране труда. | 0,5% |
| 3 | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. | 0,5% |
| 4 | Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на участке школы и прилегающей территории к школе. | 0,5% |
| 5 | Сложность и трудоемкость выполняемых работ. | 0,2% |
| 6 | Выполнение функций несвойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений, участие в общественной жизни и мероприятиях школы). | 0,3% |
| 7 | Отсутствие замечаний со стороны администрации, заведующей хозяйством, родителей, работников школы. | 0,5% |
| 8 | Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком. | 0,5% |
| 9 | Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии. | 0,5% |
| 10 | Уход за деревьями, побелка стволов, обрезание сухих веток. Покос газонной травы, своевременный полив цветников и газонов. | 0,5% |
| 11 | Умение принимать правильное решение при возникновении чрезвычайных ситуаций в случае угрозы антитеррористической безопасности. | 0,5% |
|  | Штраф: |  |
| 12 | За нарушение правил пожарной безопасности, Устав школы, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка; | до 1,5 % |
|  | Контроль за исправностью инвентаря и оборудования, своевременный ремонт |
|  | Умение принимать правильное решение при возникновении чрезвычайных ситуаций в случае угрозы антитеррористической безопасности |

9. Порядок определения премиальных выплат.

9.1. Премиальный фонд оплаты труда на уровне учреждений распределяется следующим образом:

- 5% составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, юбиляров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профсоюзного комитета кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;

- 95% фонд, который распределяет Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением.

9.2.Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование казенных учреждений и средства субсидий на иные цели, предусмотренные на премирование работников бюджетных и автономных учреждений, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученные от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений.

9.3. Распределение выплат по результатам труда премиальной части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением образования, по представлению руководителя учреждения.

9.4. Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением, разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении фонда премирования.

9.5. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных выплат определяются в локальных правовых актах учреждения и (или) в коллективных договорах.

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район» РС(Я)

к приказу от 28 сентября 2020 г. №\_\_\_\_\_\_\_

**Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителя МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район» РС(Я)**

1. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска»МО «Ленский район» РС(Я) , установлено четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Условия** | **Количество**  **баллов** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях (кроме обучающихся 8 вида) | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. Количество групп в дошкольных учреждениях | из расчета на группу | 10 |
| 3. Количество групп разной направленности:  Группы компенсирующей направленности,  группы оздоровительной направленности | из расчета на группу | 10 |
| 4. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: |  |  |
| - в многопрофильных | за каждого  обучающегося | 0,3 |
| - в однопрофильных: |  |  |
| 5. Количество работников в образовательном  учреждении | за каждого работника | 1 |
|  | за работника, имеющего  первую квалификационную категорию | 0,5 |
|  | за работника, имеющего  высшую квалификационную категорию | 1 |
| 6. Наличие групп продленного дня | За 1 группу 5 баллов | до 20 |
| 7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | до 10 |
|  | 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме | до 30 |
| 8. Наличие филиалов, УКП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. за каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих) | до 100 чел. | до 20 |
|  | от 100 до 200 чел. | до 30 |
|  | свыше 200 чел. | до 50 |
| **9.**Удаленность образовательного учреждения от районного центра | до 50 км.  от 50 до 100 км.  от 100 км. и более | 5  10  20 |
| 10. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях | из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| 11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов при наличии паспорта | за каждый класс | 10 |
| 12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортзала, спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и оснащенности) | за каждый вид | до 15 |
| 13. Наличие собственного оборудованного лицензионного медицинского кабинета или оздоровительно-восстановительного центра; столовой или организация самостоятельного питания | за каждый вид | до 15 |
| 14. Наличие:  -автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 15 |
| 15. Организация музея в школе при наличии паспорта | находящихся на балансе образовательных учреждений | до 15 |
| 16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии-0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц, огородов (в дошкольных образовательных учреждениях) | за каждый вид  в дошкольных учреждениях за каждый вид | до 50  до 20 |
| 17. Наличие собственных: котельной, прачечной, пищеблока, очистительных и других сооружений, жилых домов | за каждый вид | до 20 |
| 18. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника)  при сохранении контингента | 0,5 |
| 19. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, музыкальный зал, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 19. Наличие нескольких удаленных зданий | за каждое здание | до 10 |
| 21. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида | за каждого  обучающегося  (воспитанника) | 1 |
| 22. Наличие оборудованных кабинетов технологии, кабинетов химии и физики при наличии паспорта | за каждый вид | до 15 |

**II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей**

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений определяется не чаще одного раза в год приказом муниципального казенного учреждения «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район» на основании соответствующих документов, предоставляемыми руководителями образовательных учреждений, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным казенным учреждением «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается муниципальным казенным учреждением «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район»

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Муниципальное казенное учреждение «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район»:

2.7.1. Устанавливает Объемные показатели по учреждениям образования, не являющимися образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей.

2.7.2. Может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

**III. Группы по оплате труда для руководителей муниципальных учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей  (от суммы баллов) | | | |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры | свыше  500 | до 500 | до 350 | до 200 |
| 2. | Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты | свыше  350 | до 350 | до250 | до 150 |

Кратность должностного оклада руководителя **МБОУ «СОШ №5 г.Ленска» МО «Ленский район» РС(Я)** устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа оплаты труда:** | **Размер коэффициента** |
| В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда | до 2,75 |
| В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда | до 2,0 |
| В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда | до 1,75 |
| В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда | до 1,5 |

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район» РС(Я)

к приказу от 28 сентября 2020 г. №\_\_\_\_\_\_\_

Перечень

должностей работников МБОУ «СОШ №5 г. Ленска» МО «Ленский район» ОС(Я) ,

оплата труда, которых осуществляется за счет средств бюджета МО «Ленский район»

Общеотраслевые должности служащих

1. Контрактный управляющий.

Общеотраслевые должности рабочих

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий.

2. Сторож (вахтер).

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район» РС(Я)

к приказу от 28 сентября 2020 г. №\_\_\_\_\_\_\_

**Положение о комиссии по премированию руководителя МБОУ «СОШ № 5 г. Ленска» МО «Ленский район» РС (Я)**

**1. Общие положения.**

1.1. Комиссия по премированию руководителей муниципальных образовательных учреждений МО «Ленский район» РС (Я) (далее – Комиссия) создаётся с целью обеспечения объективного и справедливого распределения выплат стимулирующей части заработной платы и премиальных выплат.

1.2. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются руководителям приказом начальника МКУ «РУО» на основании решения Комиссии.

1.3. Начальник создает необходимые условия для работы премиальной комиссии.

**2. Компетенция комиссии.**

2.1. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и согласование критериев оценки, утвержденных Постановлением главы от 08.11.2016г №12-03-001119/16 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район» РС (далее - Критерии), распределения стимулирующих выплат, установление соответствия результатов труда каждого руководителя данным критериям.

2.2. К компетенции Комиссии относятся следующие стимулирующие выплаты:

- стимулирующие выплаты за определённый период времени (квартальные, годовые);

- иных стимулирующих выплат.

**3.Права комиссии.**

3.1. Комиссия вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

- запрашивать у начальника МКУ «РУО», руководителей учреждений, материалы, необходимые для принятия объективного решения.

**4. Формирование, состав комиссии.**

4.1. Решение о создании премиальной комиссии, её персональный состав оформляются приказом начальника МКУ «РУО».

4.2. Начальник МКУ «РУО» входит в состав Комиссии. Представитель профсоюзного комитета учреждения делегируется в состав Комиссии в обязательном порядке.

4.3. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

**5. Основания принятия решений комиссией.**

5.1. При принятии решений Комиссия руководствуется принципами равноправия всех руководителей учреждений, поощрения по результатам труда.

5.2. Не допускаются премиальные, стимулирующие выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, не предусмотренные Положением об оплате труда.

5.3. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей данным Положением, Положением об оплате труда и другими нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда.

5.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения на календарный год.

**6. Порядок работы комиссии.**

6.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежеквартально.

6.2. В случае необходимости заседания Комиссии могут собираться в зависимости от того, на какой период времени устанавливаются стимулирующие выплаты, в зависимости от сроков выплат.

6.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.4. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

6.5. Председатель Комиссии:

-осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

-вносит предложения по изменению состава Комиссии;

-решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;

-подписывает протокол Комиссии.

6.6. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от начальника МКУ «РУО», членов комиссии;

- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседания комиссии;

- ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии;

- формирует выписку из протокола заседания комиссии.

- подписывает протокол Комиссии.

6.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. Форма голосования – открытая.

6.8. Член комиссии может быть выведен из ее состава досрочно в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме;

-при изменении должности или места работы (увольнении).

На основании протокола заседания с решением о выводе члена комиссии принимается решение о внесении изменений в состав комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в порядке, установленном в разделе 4 настоящего Положения.

6.9. Предложения по премированию руководителей вносит начальник МКУ «РУО».

6.10. Комиссия вправе затребовать от руководителя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.11. Комиссия вправе изменить суммарную оценку руководителя в сторону уменьшения, увеличения в случае установления несоответствия представленной информации.

6.12. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

6.13. Начальник МКУ «РУО» издаёт приказ об установлении руководителям соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией в соответствии с Положением об оплате труда.

6.14. В случае несогласия руководителя с решением Комиссии, он вправе в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив свои претензии. Основанием для подачи такого заявления могут быть факты нарушения норм установленных настоящим Положением и другими локально-нормативными актами учреждений, технические ошибки. Апелляции по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.15. Комиссия обязана принять и в течение трех рабочих дней рассмотреть заявление руководителя, дать письменное разъяснение. В случае установления в ходе проверки фактов нарушения, Комиссия принимает меры для устранения выявленных нарушений.

6.17. При необходимости на заседания Комиссии могут приглашаться иные специалисты муниципального образования «Ленский район».

**7. Заключительные положения.**

7.1. Начальник МКУ «РУО» не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.