

Согласовано:
29.12.2018

Председатель первичной профсоюзной
организации работников МАОУ СШ
д.Ореховно



/Е.Н. Румянцева/

Утверждено приказом № 175 от 29.12.2018

Директор



Михайлова И.В.



Положение

об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа д. Ореховно»
(с изменениями от 28.11.2019, приказ №152, от 16.12.2020, №186, приказ № 183 от 03.11.2021, приказ № 136 от 05.09.2022, приказ № 181 от 22.09.2023)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа д. Ореховно» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района, утвержденным Постановлением Администрации Мошенского муниципального района «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района» №588 от 01.10.2014 года, Постановлением Администрации Мошенского муниципального района «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района» №985 от 29.12.2017 года.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа д. Ореховно» (далее - МАОУ СШ д.Ореховно), которая включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Мошенского муниципального района, а также настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников МАОУ СШ д.Ореховно, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.4. Заработная плата работников МАОУ СШ д.Ореховно предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников МАОУ СШ д.Ореховно, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников МАОУ СШ д.Ореховно формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом МАОУ СШ д.Ореховно для работников, рассматриваются комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее - комиссия).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от одного до четырех.

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом директора МАОУ СШ д.Ореховно.

2. Оплата труда заместителя директора МАОУ СШ д. Ореховно

2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Должностной оклад заместителя директора устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора. Размер должностного оклада заместителя директора подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителя директора конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров в отношении заместителя директора принимается директором МАОУ СШ д.Ореховно на основании решения комиссии и оформляется приказом.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для заместителя директора устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В

соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат заместителю директора устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Заместителю директора устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат заместителю директора устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора определяется критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными настоящим Положением.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности заместителя руководителя организации являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде - до 25 процентов должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов - до 25 процентов должностного оклада;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации - до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора МАОУ СШ д. Ореховно определяется и устанавливается комиссией на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии. Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного бала приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации проводится комиссией организации в течение 1 месяца со дня утверждения настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом

организации на очередной финансовый год не позднее 15 января текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа (Приложение №1).

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ может осуществляться ежемесячно, единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ заместителю директора устанавливается за присвоенное звание, ученую степень, полученную высшую категорию:

начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ заместителю директора устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального района.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

1)ежемесячно:	
за почетные звания : «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР»	10
за ученые степени:	
кандидат наук	- 10
доктор наук	- 20
2)единовременно:	до 100

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	-	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	-	15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	-	20% должностного оклада;
свыше 15 лет	-	30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления..

В случае если у заместителя руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией.

2.4.5. Оценка выполнения показателей эффективности заместителя директора для установления премиальных выплат производится ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 2 к Положению.

Проведение оценки целевых показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании отчетов, предоставленных заместителем директора в комиссию.

При наличии дисциплинарного взыскания заместителю директора за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда заместителю директора может быть оказана материальная помощь в размере 2000 (двух тысяч) рублей в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления заместителя директора с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении заместителя директора – директором МАОУ СШ д.Ореховно и оформляется

приказом.

2.5.2. В случае смерти заместителя директора материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении заместителя директора – директором МАОУ СШ д.Ореховно и оформляется приказом.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю директора может предоставляться в пределах утвержденного для МАОУ СШ д. Ореховно фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя директора и средней заработной платы работников МАОУ СШ д. Ореховно за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от 1 до 4.

3. Оплата труда работников МАОУ СШ д.Ореховно (за исключением заместителя директора)

3.1. Заработная плата работников МАОУ СШ д.Ореховно (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) (далее работники) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Минимальный оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
-------	-------------------------------	--	-------------------------------------

1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		

1	2	3	4
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5408
2	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	6815
2.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7574
2.3	3 квалификационный уровень	воспитатель	8419
2.4	4квалификационный уровень	учитель	9251
3.	ПКГ должностей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением	8551

3.4.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6274

3.4.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер)	4056
2	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, машинист-кочегар, повар	4910

3.4.4. Размеры минимальных окладов работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	-0,10;
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	0,20;
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	0,20;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	0,55;
2 квалификационный уровень	0,50;
3 квалификационный уровень	0,46;
4 квалификационный уровень	0,43;

3.5.2. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по

занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) <*>	0,20;
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития <*>	0,15;

<*> Устанавливается директором персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися.

3.5.3. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности	-	- 0,25;
---	---	---------

3.5.4. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	-	- 0,40
за первую квалификационную категорию	-	- 0,30

3.5.5. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

1) за почетные звания : «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР»; «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	0,1;
2) за ученые степени:	
кандидат наук	0,1;
доктор наук	0,2;

3.5.6. Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени

устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда» работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются директором МАОУ СШ д. Ореховно с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников организации. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 15 января и текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации в размере до 250 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и в течение 1 месяца со дня утверждения настоящего положения.

Комиссия рассматривает отчеты, поданные работниками в письменном виде согласно приложению №1 к настоящему Положению об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности с приложением (копии грамот, свидетельств и других документов), согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

Отчеты на бумажном носителе с приложениями подаются председателю комиссии до 25 июня календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Комиссия не несет ответственности за не поданные вовремя отчеты.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными, муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

В целях исполнения п. 2 Перечня поручений Губернатора Новгородской области, данных по результатам оперативного совещания 31 июля 2018 года, о поощрении учителей, подготовивших обучающихся, набравших 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету и п. 8 Перечня поручений Губернатора Новгородской области, данных по результатам оперативного совещания 28 мая 2018 года о поощрении педагогических работников, задействованных в подготовке призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам учителям устанавливается единовременная выплата за качество выполненных работ:

за обучающегося, набравшего 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету в размере 10000,00 рублей;

за победителя регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 10000,00 рублей;

за подготовку призера заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 15000,00 рублей;

за подготовку победителя заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 20000,00 рублей.

Выплата устанавливается за каждого обучающегося.

3.7.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией организации.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии МАОУ СШ д.Ореховно. Выплата устанавливается при наличии средств в фонде оплаты труда.

3.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работы работника организации.

При определении показателей эффективности деятельности работы работников учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премияльных выплат принимаются комиссией на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника организации в соответствии с набранной суммой баллов согласно приложению №2.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией не позднее последнего числа месяца соответствующего периода установления выплаты на основании предоставленных работниками отчетов об оценке эффективности деятельности.

Комиссия рассматривает отчеты об оценке эффективности деятельности работы, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в размере 2000 (двух тысяч) рублей в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети,

усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором и оформляется приказом организации.

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам, может предоставляться в пределах утвержденного для МАОУ СШ д. Ореховно фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. Штатное расписание МАОУ СШ д. Ореховно ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) МАОУ СШ д. Ореховно.

3.11. Оплата труда педагогических работников МАОУ СШ д. Ореховно устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.12. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.13. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**1. Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников
МАОУ СШ д. Ореховно**

1.1. Показатели оценки эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Балл
1.	<i>Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины (25 баллов)</i>	
1.1.	Качественная организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации)	5
1.2.	Высокий уровень организации деятельности педконсилиума и подготовка документов для ПМПК	3
1.3.	Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся к ГИА в 9 и 11 классе	5
1.4.	Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях разного уровня	3
1.5.	Отсутствие неуспевающих	5
1.6.	Положительная динамика качества обучения	4
2.	<i>Рациональное использование материально-технических и иных ресурсов (25 баллов)</i>	
2.1.	Ведение мониторинга учебников, подготовка отчетов	5
2.2.	Эффективное ведение электронного документооборота информационно- аналитической базы школы	5
2.3.	Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	5
2.4.	Ведение мониторинга оснащённости кабинетов	5
2.5.	Высокий уровень методической работы (ведение протоколов заседаний, актуальные вопросы)	5
3.	<i>Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации (25 баллов)</i>	
3.1.	Своевременная подготовка и сдача четвертной отчётности (успеваемость, выполнение программ, анализ качества успеваемости и др.)	7
3.2.	Своевременная подготовка и сдача годовой отчётности (успеваемость, выполнение программ, анализ качества успеваемости и др.)	10
3.3.	Своевременная подготовка и сдача «Показатели эффективности деятельности общеобразовательной организации, подлежащей самообследованию» (приказ Минобрнауки 1324)	8
Итого:		75

1.2. Показатели оценки эффективности деятельности учителей

№ п/п	Критерии	Содержание	Показатели (количество баллов)
1.	Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися (14 баллов)		
1.1	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством педагога	Наличие проектов, утвержденных приказом	3
1.2	Выполнение под руководством педагога проектов и исследовательских работ обучающихся, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне (принцип поглощения).	Наличие дипломов призеров и победителей разных уровней	Муниципальный -2 Региональный - 6 Всероссийский - 8
1.3	Регулярная внеклассная деятельность по предмету	% охвата	30% охвата – 1; 50% охвата- 2 более; 70% - 3
2.	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (7 баллов)		
2.1	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений	Наличие документов, подтверждающих ведение мониторинга	Портфолио - 3 Наличие анализа результатов диагностических контрольных работ -2 Динамика развития метапредметных образовательных достижений обучающихся - 2
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (18 баллов)		
3.1	Качество обучения* *При наличии отрицательной динамики хотя бы одного учащегося (начало года - конец года) данный критерий не учитывается Показатель берется по всем класса по одному предмету (русский язык 5,6,8,9 класс)	Процент обучающихся, имеющих отметки «4» и «5» по математике, русскому языку, иностранному языку, физике, химии, информатике, обществознанию, истории, географии, биологии, литературе, черчению	55% - 2 65% - 3 75% - 4 Свыше 85% - 5
		Процент обучающихся, имеющих отметки «4» и «5» по музыке, физической культуре, изобразительному искусству, технологии, ОБЖ	Свыше 85% - 1

		Средний процент качества знаний в начальных классах	55% - 2 65% - 3 75% - 4 Свыше 85% - 5
3.2	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся (процент качества знаний по предметам во всех классах)	Наличие положительной динамики (начало года - конец года)	2
4.	Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся (5 баллов)		
4.1	Вовлечение педагогом семей обучающихся в воспитательный процесс.	Подтверждающие документы	3
4.2	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	Посещение Акты	2
5	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях (44 балла)		
5.1	Участие в школьном этапе Всероссийской олимпиады	Не менее 80% учащихся	2
5.2	Участие в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады	Наличие учащихся, приказ	3
5.3	Наличие призеров и победителей в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады	Наличие учащихся, приказ	4
5.4	Участие в региональном этапе Всероссийской олимпиады	Наличие учащихся, приказ	5
5.5	Наличие призеров и победителей в региональном этапе Всероссийской олимпиады	Наличие учащихся, приказ	10
5.6	Участие в конкурсах разных уровней	Наличие учащихся, приказ, диплом	Муниципальный - 1 Региональный - 3 Всероссийский - 5
5.7	Подготовка призеров и победителей творческих конкурсов, смотров, фестивалей, спортивных соревнований (за одно мероприятие при условии победителя или призера участие не ставится)	Наличие учащихся, приказ, диплом	Муниципальный — 5 Региональный - 10 Всероссийский - 15
6.	Участие педагога в профессиональных конкурсах (21 балл)		
6.1	Участие в конкурсах разного уровня	Наличие приказа	Муниципальный - 2 Региональный - 4 Всероссийский - 6
6.2	Призер и победитель конкурсов разного уровня за одно мероприятие при условии победителя или призера участие не ставится)	Наличие приказа, диплома	Муниципальный - 5 Региональный - 10 Всероссийский - 15
7.	Распространение опыта (15 баллов)		
7.1	Руководитель РМО	Приказ	2

7.2	Участие в работе РМО	Подтверждающие документы	1
7.3	Публикации	Документы, подтверждающие факт публикации (свидетельство)	Муниципальный - 2 Региональный - 4 Всероссийский - 6
7.4	Участие (очное) в семинарах, конференциях	Документы, подтверждающие факт участия (свидетельство)	Муниципальный - 2 Региональный - 4 Всероссийский - 6
8.	Электронное обучение, дистанционные мероприятия (14 баллов)		
8.1	Ведение предмета, курса с использованием электронного обучения	Наличие в учебном плане ОО	3
8.2	Ведение предмета, курса с использованием электронного для других ОО	Наличие подтверждающих документов	3
8.3	Участие обучающихся в дистанционных конкурсах	Наличие подтверждающих документов	Единичное - 1 Регулярное - 3
8.4	Участие в профессиональных дистанционных конкурсах	Наличие подтверждающих документов	Единичное - 1 Регулярное - 3
8.5	Публикации на различных образовательных порталах	Наличие подтверждающих документов	2
Итого:			138

1.3. Воспитателю

№	Наименование критерия	Количество баллов
1	За высокое качество образовательного процесса (1 раз в полугодие с 1 октября и с 1 июня): а) Наполняемости предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС - не ниже 50% 3 - 51 - 70 % 5 - 71 – 100 % 7 б) достижения воспитанников по начальным компетентностям (с подтверждением результатов в портфолио): - 60-80% 3 - свыше 80% 5	
2	За результативное участие (места с 1 по 3) воспитанников в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых в ДОУ и за его пределами по уровням (ежемесячно): ДОУ района области	2 3 5

3	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с повышением имиджа учреждения в т.ч. содержание закреплённой территории 1) удовлетворённость родителей – по данным анкетирования (1 раз в полугодие с 1 октября и с 1 июня): 80-100% 5 60-80% 3 40-60% 2 2) содержание закреплённой территории (ежемесячно) 5 3) подготовка и проведение мероприятий по уровням (ежемесячно): ДОУ 2 района 3 области 5	
4	За организацию дополнительного образования детей сверх основной общеобразовательной программы (ежемесячно).	1 кружок – 5
5.	Динамика здоровья воспитанников 1) Применение здоровьесберегающим технологий, стимулирование двигательной активности на прогулках; - отсутствие случаев травматизма воспитанников Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, досуги, развлечения). 2) Снижение заболеваемости (ежемесячно): - ниже среднеобластного 5 - не превышает среднеобластной 3	5
6.	За распространение собственного инновационного опыта на различных уровнях: 1) Участие в профессиональных конкурсах (1 раз в год): ДОУ 2 района 3 области 5 2) Трансляция опыта - мастер-класс, презентация опыта, наличие публикаций (1 раз в квартал): ДОУ 2 района 3 области 5 3) Руководство работой методических служб разного уровня (1 раз в квартал): ДОУ 3 района 5	

7	Использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе Умение пользоваться ПК, Интернет-ресурсами, создание презентаций, электронного портфолио педагога и воспитанника.	5
8	Качественное и своевременное ведение документации , её наличие. Своевременное оформление и обработка материалов мониторинга ООП.	3
9	Особенности работы с воспитанниками Сложность контингента воспитанников (дети с ОВЗ) Инвалиды Адаптация	5 3 б –за 1ребенка
10	Взаимодействие воспитателя Учреждения с семьями воспитанников Учреждения - отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций - просветительская работа среди родителей (своевременная информация в родительских уголках, своевременное оповещение родителей по различным вопросам) -использование эффективных форм работы с родителями	3 4 5
11	Работа с детьми, не посещающими детский сад (Консультпункт)	20

1.4. Показатели оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством

№	Наименование критериев	Балл
1.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий	5
5.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	5
3.	Своевременная организации и проведение текущего ремонта	5
4.	Укрепление и сохранность материально-технической базы	5
5.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5
6.	Своевременная и качественная подготовка школы к новому учебному году	5
		Итого: 30 баллов

1.5. Показатели оценки эффективности деятельности уборщиц

№	Наименование критериев	Балл
1.	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10

3.	Отсутствие предписаний и штрафных санкций Роспотребнадзора в части, относящейся к должностным обязанностям	5
4.	Качественное проведение косметического ремонта в летний период	5 Итого: 30 баллов

1.6. Показатели оценки эффективности деятельности повара

№	Наименование критериев	Балл
1.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания пищеблока в соответствии с действующими нормами СанПиН	10
5.	Отсутствие замечаний при хранении продуктов питания и соблюдение чистоты пищеблока	5
3.	Отсутствие предписаний и штрафных санкций Роспотребнадзора в части, относящейся к должностным обязанностям	5
4.	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	5
5.	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	5 Итого: 30 баллов

1.7. Показатели оценки эффективности деятельности сторожа

№	Наименование критериев	Балл
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	5
3.	Отсутствие случаев порчи имущества	5
4.	Обеспечение порядка на охраняемой территории	5
5.	Качественное выполнение контрольно-пропускного режима	5 Итого: 30 баллов

2. ПЕРЕЧЕНЬ

**целевых показателей эффективности деятельности работы для установления
премиальных выплат работниками МАОУ СШ д.Ореховно**

2.1.Заместителю директора

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов	
		заместитель руководителя	
1	2	3	
1.	Обеспечение достоверности и соблюдения установленных сроков сдачи бухгалтерской отчетности	-	
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу комитета образования Администрации Мошенского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета образования Администрации Мошенского муниципального района	до 20	
3.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности (своевременное размещение информации на официальных сайтах: - http://bus.gov.ru ; - http://zakupki.gov.ru ; -официальный сайт организации.	-	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	до 20	
5.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	до 20	
	Отсутствие штрафных санкций со стороны контролирующих органов		
6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"	-	

2.2. Учителям, воспитателю

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
1.	<i>Вклад в повышение качества образования и воспитания:</i>	<i>До 55 баллов</i>
1.1	участие в разработке инновационных продуктов;	10
1.2	наличие опубликованных собственных методических разработок на	5

	сайте МАОУ СШ д.Ореховно;	
1.3	публичное представление собственного опыта в форме открытого урока / занятия / мероприятия;	5
1.4	выступление на научно- практических конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер- классов;	5
1.5	профессиональная активность педагога (участие в экспертных комиссиях, предметных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, работа в качестве организаторов ГИА);	5
1.6	результативное использование современных образовательных технологий, ЭОР в профессиональной деятельности и их презентация;	3
1.6	качественная организация и проведение мероприятий для обучающихся;	5
1.7	организация участия обучающихся в дистанционных олимпиадах и конкурсах;	2
1.8	результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, акциях, выставках, соревнованиях;	5
1.9	большой объём выполненной сверхплановой работы (если за эту работу ранее не была установлена надбавка);	5
1.10	организация работы по художественно-эстетическому оформлению школы.	5
2.	<i>Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности:</i>	<i>До 15</i>
2.1	результативность участия в региональных профессиональных конкурсах;	10
2.2	наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем руководителей органов власти (муниципальный, региональный, федеральный).	5
3.	<i>Исполнительская дисциплина:</i>	<i>До 30</i>
3.1	качественная организация дежурства по школе;	5
3.2	качественное ведение документации, электронного дневника и журнала;	10
3.3	своевременность и полнота сдачи отчётности, рабочих программ;	5
3.4	выполнение производственных заданий директора, заместителя директора школы.	10
	ИТОГО:	<i>До 100 баллов</i>

2.3. Заведующему хозяйством (завхозу), сторожу, уборщице, повару

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов			
		Завхоз	Повар	Уборщица	Сторож
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации в соответствующем периоде	5	5	5	5
2.	Выполнение производственных заданий директора, заместителя	10	10	10	10

	директора школы в соответствующем периоде				
3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	10	-	-	-
4.	Высокий уровень удовлетворенности качеством готовой продукции обучающихся и родителей (законных представителей)	-	10		-
5.	Качественное проведение текущего ремонта в соответствующий период	10	10	10	10
6.	Качественная уборка гардеробных помещений			10	
7.	Качественная уборка крылец школы, вмененных в обязанности	5	5	5	5
8.	Выполнение заданий по мелкому ремонту				10
	ИТОГО:	До 40	До 40	До 40	До 40

**Положение о комиссии
по вопросам оплаты труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа д.Ореховно»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по вопросам оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа д.Ореховно» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Мошенского муниципального района от 01.10.2014 № 588 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района», постановлением Администрации Мошенского муниципального района от 29.12.2017 № 985 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района».

2. Задачи комиссии по оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа д.Ореховно» (далее - комиссия):

2.1. комиссия осуществляет оценку деятельности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа д.Ореховно» (далее – работников) на основании представленных листов самооценки;

2.2. рассматривает предложения о распределении выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, премиальных выплат и о сокращении этих выплат;

2.3. заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера проводятся один раз в год (или по мере необходимости), по распределению выплат компенсационного характера и премиальных выплат по мере необходимости.

3. Порядок работы и состав комиссии:

3.1. состав комиссии утверждается приказом директора;

3.2. председателя и секретаря члены комиссии избирают на первом заседании;

3.3. председатель комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами комиссии;

3.4. заместитель председателя комиссии:

- выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию);

секретарь комиссии:

- осуществляет прием документов, ведет их регистрацию, готовит заседания комиссии;

- знакомит членов комиссии с представленными материалами;

- оформляет протоколы заседаний комиссии.

3.5. Члены комиссии обязаны:

- участвовать в заседаниях комиссии;

- выполнять поручения, данные председателем (заместителем председателя) комиссии;

- обеспечивать объективность принимаемых решений.

3.6. Комиссия на основании листов самооценки составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов (процентов), набранных каждым работником. Решение считается

принятым, если за него проголосовало более половины представителей комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

3.7. На основании решения комиссии издается приказ. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего, компенсационного характера, премиальных выплат работникам.

3.8. Решение комиссии оформляется протоколом. Протокол комиссии подписывается председателем и секретарем. Они доступны для ознакомления всем работникам, за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер. Решение об ограничении разглашения информации принимает комиссия.

3.9. С момента ознакомления с решением комиссии в течение трех дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.10. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества и установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, премиальных выплат по собственной инициативе или на основании предложений работников. Дополнения и изменения, вносимые комиссией, утверждаются приказом директора.

3.11. Протоколы заседаний комиссии хранятся у секретаря комиссии.

4. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат:

4.1. обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат работникам осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат стимулирующего, компенсационного характера, премиальных выплат;

4.2. решение комиссии о назначении выплат стимулирующего, компенсационного характера, премиальных выплат доводится до сведения работника в публичной или письменной форме.

4.3. приказ, основанный на решении комиссии, доводится до сведения работника;

4.4. обжалование решения комиссии или приказа осуществляется работником в установленном законом порядке.

5. Расширенные заседания комиссии:

5.1. заседания комиссии носят, как правило, открытый характер;

5.2. для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии;

5.3. решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся его членами, принимается заблаговременно. Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии;

5.4. лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председателя комиссии и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

Утвержден
приказом директора
от 09.01.2018 № 2

**Состав комиссии
по вопросам оплаты труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа д.Ореховно»**

ФИО	Должность
Михайлова И.В.	Директор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа д.Ореховно»
Григорьева Е.М.	учитель, заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Румянцева Е.Н.	учитель, председатель первичной профсоюзной организации работников МАОУ СШ д.Ореховно
Бабанова С.Н.	учитель
Галактионова Н.Н.	учитель