

к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ «Напасская ООШ»

Утверждаю

Директор МКОУ «Напасская ООШ»

 Н.С.Гречушкина

«20» июля 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НАПАССКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
МКОУ «Напасская ООШ»

Общие положения

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда директора, заместителя директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Напасская основная общеобразовательная школа» (МКОУ «Напасская ООШ») (далее – организация), устанавливая:

- размер должностного оклада;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре.

2. Должностные оклады

3. Размер должностного оклада директора, заместителя директора организации устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района от № 149 от 19.07.2022 «О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 № 159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», исходя из группы по оплате труда руководителя организации.

Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
Директор	17906,00
Заместитель директора	14325,00

3. Компенсационные выплаты

4. С учетом условий труда директора, заместителя директора устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

5. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям образовательных организаций при разработке проектов локальных нормативных актов организации, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать указанную выплату в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2

класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

6. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением исчисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Стимулирующие выплаты (кроме премии)

8. Директору, заместителю директора, главному бухгалтеру организации устанавливается ежемесячная надбавка за почетное звание:

1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору директора, заместителя директора организации.

9. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

10. На стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Премия по итогам работы

5.1. Премия директору

11. Директору организации выплачивается премия по итогам работы.

Выплата премий по итогам работы производится исходя из годового премиального фонда, установленного приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Учредитель) на финансовый год.

12. Размер премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации и его руководителя, условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

13. Размер выплачиваемой премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с руководителем организации.

14. Оценка достигнутого организацией результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Учредителем с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

15. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя организации; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок

представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Учредителя.

16. На основании заключения, указанного в пункте 14 настоящего Положения, Учредитель издает приказ о выплате руководителю организации премии по итогам работы.

17. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремировании руководителя организации осуществляется комиссией Учредителя.

18. Устанавливаются следующие основания для снижения размера премии, депремирования по итогам работы:

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде	до 100
Совершение прогула в отчетном периоде	100
Совершением своим действием или бездействием прямого материального ущерба организации в отчетном периоде	100
Наличие замечаний по срокам и качеству представления в Управление отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в организации в отчетном периоде	до 100
Наличие обоснованных жалоб на руководителя организации со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	от 10 до 100
Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие штрафов и пени по перечислениям в государственные внебюджетные фонды в отчетном периоде	30
Нарушение правил ведения бюджетного (бухгалтерского) учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде	от 50 до 100
Выявление в организации нарушений правил пожарной, антитеррористической безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности организации, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном периоде	от 15 до 50
Выявление нарушений трудового законодательства по	от 80 до 100

результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, учредителем: 1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде	
2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде	до 50
Неисполнение условий Соглашений, заключенных между организациями и Управлением	до 100

19. Неиспользованные средства годового премиального фонда директора организации, указанного в п.п. 12 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

20. Выплата премий по итогам работы производится пропорционально отработанному времени.

21. На премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

. 5.2. Премия заместителя руководителя

21. Заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц.

22. Выплата премий, указанных в пункте 21 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации.

Общая сумма указанных премий, выплаченных организацией заместителю директора организации в течение финансового года, не может превышать 60% размера от годового премиального фонда директора.

Общая сумма указанных премий, выплаченных организацией главному бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ 40% размера от годового премиального фонда директор

В том случае, если заместитель директора организации работает на неполную ставку, то общий размер премии определяется пропорционально занимаемой ставке.

23. Размер выплачиваемой премии заместителям директора, главному бухгалтеру по итогам работы за период времени определяется, исходя из степени достижения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных Приложением №1,2 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.

24. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремирования осуществляется комиссией организации.

25. Устанавливаются следующие основания для снижения размера премии, депремирования по итогам работы:

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде	до 100
Совершение прогула в отчетном периоде	100
Совершение своим действием или бездействием прямого	100

материального ущерба организации в отчетном периоде	
Наличие замечаний по срокам и качеству представления Учредителю отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в организации в отчетном периоде	до 100
Наличие обоснованных жалоб на заместителя директора, главного бухгалтера со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	от 10 до 100
Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие штрафов и пени по перечислениям в государственные внебюджетные фонды в отчетном периоде	30
Нарушение правил ведения бюджетного (бухгалтерского) учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде	от 50 до 100
Выявление в организации нарушений правил пожарной, антитеррористической безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности организации, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном периоде	от 15 до 50
Выявление нарушений трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, Учредителем: 1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде	от 80 до 100
2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде	до 50
Неисполнение условий Соглашений, заключенных между организациями и Учредителем	до 100

19. Неиспользованные средства годового премиального фонда заместителя директора организации, главного бухгалтера, указанного в п.п. 12 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

20. Выплата премий по итогам работы производится пропорционально отработанному времени.

21. На премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6. Материальная помощь

31. Из фонда оплаты труда работников организации руководителю организации, его заместителям, главным бухгалтерам, проработавшим не менее 6 месяцев, по их письменному заявлению выплачивается материальная помощь в текущем финансовом году в размере 1,29 должностного оклада. Материальная помощь выплачивается, как правило, ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

32. Материальная помощь, указанная в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

33. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Порядок использования средств экономии фонда оплаты труда

34. Средства экономии фонда оплаты могут быть использованы на следующие цели:

- 1) премирование за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) единовременные выплаты при торжественных и траурных событиях (размер указанной выплаты устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»).

35. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

36. При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты
труда руководителя, заместителя руководителя
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Напасская основная
общеобразовательная школа»

Критерии оценки труда заместителя руководителя по УВР

№ п/п	Критерий	Показатели критериев
1	Обеспечение качественного образования	
1.1.	Организация предпрофильного обучения	4 балла
1.2.	Организация и проведение промежуточной аттестации	Высокий уровень организации – 5 баллов Средний – 3 балла Низкий – 0 баллов
1.3.	Достижение учащимися более высоких показателей качества по сравнению с предыдущим периодом	Повышение – 5 баллов Прежнее – 3 балла Снижение показателей – снимается 3 балла
1.4.	Организация участия в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях	Всероссийский уровень – 5б. Областной уровень – 4 б. Муниципальный – 3 б. Школьный уровень – 2 б.
1.5.	Организация и участие в сетевом взаимодействии с другими общеобразовательными организациями	На школьном уровне – 2б. на муниципальном уровне – 4б. на региональном уровне – 6б.
1.6.	Организация проектно – исследовательской деятельности педагогов и учащихся	На школьном уровне- 2б. На муниципальном уровне- 4б. На региональном уровне- 6б.
1.7.	Общие показатели успеваемости обучающихся по результатам четверти, года	Высокие – 5 б. На прежнем уровне – 3б. Низкие – 0б.
1.8.	Общие показатели успеваемости учащихся по результатам аттестации выпускников 9 класса (курируемые предметы)	По результатам ОГЭ по русскому языку: качество 65-100% - 5б., менее 65% - 0б. По результатам ОГЭ по математике: качество 65-100% - 5б., менее 65% - 0б. По результатам ОГЭ предметов по выбору: качество 65-100% - 5б., менее 65% - 0б
1.9.	Наличие выпускников, получивших аттестат об основном общем образовании	100% - 5 б. Менее 100% - 0б.
1.10.	Организация и проведение мониторингов предметных результатов, метапредметных УУД	Наличие – 2б. за каждый вид мониторинга
2.	Кадровые ресурсы организации	
2.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Укомплектованность -1 балл (Отсутствие вакансий)
2.2.	Работа с молодыми специалистами и вновь	Оказание методической

	прибывшими учителями	помощи – 2 балла
2.3.	Организация аттестации педагогических кадров	5 баллов
2.4.	Организация своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	3 балла
2.5.	Посещение уроков учителей – предметников, оказание методической помощи	6 уроков в неделю – 4 балла 3 урока – 2 балла менее 3-х уроков – 0 баллов
3.	Социальный критерий	
3.1.	Отсутствие отчислений	2 балла За каждый отсев снимается 1 балл
3.2.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	Внеклассные предметные – 5 б Досуговые – 3 б.
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1.	Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам	100% - 5 баллов
4.2.	Исполнительская дисциплина	0-4 балла
4.3.	Качественное ведение документации	2 балла
4.4.	Уровень мониторинга учебно- воспитательного процесса	Высокий – 5 баллов Низкий – 0 баллов
4.5.	Своевременное проведение замены уроков	2 балла
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб	2 балла Каждая обоснованная жалоба – минус 10 баллов
	Итого	100 баллов