

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Витимская средняя общеобразовательная школа»**

Раздел I. Общие положения

 1. Настоящее Положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Витимская средняя общеобразовательная школа» (далее Учреждение) разработано в соответствии с Приказом Министерства образования Иркутской области от 21 сентября 2010 г. N 194-МПР "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки" (с дополнениями и изменениями от 20 мая, 26 декабря 2011 г., 15 мая, 7, 25 декабря 2012 г., 27 февраля, 6 мая, 28 июня, 16 сентября, 28 ноября 2013 г., 27 марта, 5 июня, 19 ноября 2014 г.), постановлением администрации Мамско-Чуйского района от 22.07.2010 г. № 126 «О новых отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы МО Мамско-Чуйского района.

 2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

* + размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
	+ условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
	+ условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников МКОУ «Витимская СОШ» устанавливается на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников школы устанавливаются в соответствии с окладами (ставками), утвержденными настоящим Положением.

Оклады (ставки) работников школы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы.

5. Заработная плата работника МКОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа» рассчитывается по формуле:

**ЗП = ДО + Кв + Св,** где

**ЗП** - заработная плата

**ДО** - должностной оклад

**Кв**  - компенсационные выплаты

**Св**  - стимулирующие выплаты

 6. Должностной оклад работника МКОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа» рассчитывается по следующей формуле:

**ДО = О + О \* КП + ДПК**, где

**О** **-** размер оклада (ставки)

**КП**  - повышающий коэффициент к окладу (ставки) по занимаемой должности

**ДПК** – дополнительный повышающий коэффициент за учёную степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления ДПК данные выплаты суммируются.

Работникам образовательных организаций, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

работникам школы, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20% минимального оклада (ставки);

работникам школы, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть”, почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального оклада (ставки);

работникам школы, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - 10% минимального оклада (ставки);

работникам организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10% от минимального оклада (ставки);

работникам школы, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10% от минимального оклада (ставки);

работникам школы дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10% минимального оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в образовательной организации по специальности.

 7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 2).

 Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором школы для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

 8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

 9. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений МО Мамско-Чуйского района, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

 10. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области по согласованию с представителями коллектива организации.

 11. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Иркутской области.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

Глава 1. Работники образования

12. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1,4,5).

13. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению 2.

14. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

15. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих (профессии рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к ПКГ (Приложения 1,4,5).

16. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

17. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) рабочих школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ (приведены в Приложении 4,5).

*Приказом Министерства образования Иркутской области от 19 ноября 2014 г. N 126-МПР в пункт 28 настоящего Положения внесены изменения*

*См. текст пункта в предыдущей редакции*

Глава 5. Руководитель организации, его заместители

*Приказом Министерства образования Иркутской области от 19 ноября 2014 г. N 126-МПР в пункт 29 настоящего Положения внесены изменения*

*См. текст пункта в предыдущей редакции*

18. Заработная плата руководителя организации, его заместителей

(далее - руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором.

Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемым руководителям организаций устанавливается кратность не менее 1,5 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя организации устанавливается согласно нормативному правовому МО Мамско-Чуйского района.

К основному персоналу относятся работники школы, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечень должностей работников школы, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается нормативно-правовым актом МО Мамско-Чуйского района.

Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются: за орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы - 10% должностного оклада;

за почетное звание "Народный учитель Российской Федерации" - 10% должностного оклада.

за государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 7% должностного оклада;

за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - 5% должностного оклада.

значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - 5% должностного оклада;

за награду Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды: нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 5% должностного оклада;

за ведомственный знак отличия Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации: нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 5% должностного оклада.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель организации в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Должностные оклады главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 60 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

*Приказом Министерства образования Иркутской области от 19 ноября 2014 г. N 126-МПР пункт 30 настоящего Положения изложен в новой редакции*

*См. текст пункта в предыдущей редакции*

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

 19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Витимская средняя общеобразовательная школа» могут быть осуществлены, при наличии соответствующих условий, следующие виды выплат компенсационного характера:

 - за работу с тяжелыми и вредными (или) опасными условиями труда; доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, работникам школы устанавливаются в размере 12 % от минимального размера (оклада) ставки в зависимости от времени работы во вредных условиях труда.

Перечень профессий, отнесенных к вредным и опасным условиям, устанавливается на основании аттестации рабочего места и согласно ст. 147 ТК РФ.

 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, при отработке в условиях крайнего Севера определенного срока, 70 % северный коэффициент, 50 % северных надбавок.

 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

 - ежемесячная надбавка за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

 - ежемесячная надбавка молодым специалистам в течение первых трех лет их работы по специальности;
 - надбавка за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

**За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**

(при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **№**  | **Характеристика отклонений от нормы** | **Величина повышения** | **Период, Способ оформления доплаты.** |
| 1 | За работу в ночное время ст. 96 ТК РФ от часового минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе з/платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.  | 35% (оклада) | Постоянно, Согласно табеля. |
| 2 | За работу в праздничные дни, ст. 153 ТК РФ | В двойном размере дневной ставки | Производственная необходимость,Приказ. |

**Ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника**,

но непосредственно связанная с образовательным процессом:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Характеристика дополнительной работы, Категория работника.** | **Величина доплаты** | **Период, Способ оформления доплаты** |
| 1 | Учителям за классное руководство в начальных классах до 25 человекСвыше 25 человек | 7,5 %15 % | Постоянно, Трудовой договор приказ |
| 2  | Учителям за классное руководство 5-11 классов До 25 человек Свыше 25 человек  | 10 % 15% | Постоянно, Трудовой договор приказ |
|  3 | Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей До 25 человек Свыше 25 человек | 7,5 % 15 % | Постоянно, Трудовой договор приказ |
|  4 | Учителям 5-11 классов за проверку письменных работ по русскому языку, до 20 человексвыше 20 человек | 10% 20 % | Постоянно, Трудовой договор приказ |
|  5 | Учителям 5-11 классов за проверку письменных работ по математикеменее 20 человексвыше 20 человек | 10 %20 % | Постоянно, Трудовой договор приказ |
|  6 | Учителям 5-11 классов за проверку письменных работ по химии, физике, биологии, иностранному языку литературе  | 5% | Постоянно, Трудовой договор приказ |
|  7 | Учителям за заведование учебными кабинетами при наличии паспорта | 15% | Постоянно, Трудовой договор приказ |
|  8 | Учителям за заведование спортзала при наличии паспорта | 10% | Постоянно, Трудовой договор приказ |
| 9 | Учителям за заведование учебно-опытными участками | 20% | Постоянно, Трудовой договор приказ |
| 10 | Педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями | 15 % | Постоянно, Трудовой договор приказ |

**Ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в школе, устанавливается в течение первых**

**трех лет работы по специальности в размере:**

- 20 % оклада (ставки) (до 3 лет работы);

- 10 % оклада (ставки) (3-5 лет работы);

- 5 % оклада (ставки) (5-7 лет работы).

Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются:

 - наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

**Выплаты за специфику работы в образовательном учреждении, устанавливаются в следующих случаях и размерах:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  1 | За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности на основании медицинского заключения | 20% | Постоянно, тарификация |
|  2  | за работу с учащимися, обучающимися по программе специального коррекционного учреждения 8 вида в общеобразовательном классе | 20% | Постояннотарификация |

##### На момент введения новой системы оплаты труда выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

- Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставок) по соответствующим ПКГ к минимальным окладам (ставкам).

Примечание.

1. Компенсационная выплата педагогическим работникам школы, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися устанавливается в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью, не менее установленной Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

2. Педагогическим работникам школы, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

 20. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Витимская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* + выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
	+ выплаты за качество выполняемых работ;
	+ выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
	+ премиальные выплаты по итогам работы.

 21. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор школы, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в школе с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда следующих работников:

- заместителей директора, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 50 процентов от средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета на общеобразовательные учреждения.

 22. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников школы к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

 23. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам школы за:

* + выполнение непредвиденных и срочных работ;
	+ компетентность работника в принятии решений;
	+ особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы);
	+ организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения;
	+ непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

 24. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам школы (Приложение 7).

 25. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников школы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности школы и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении 7.

Раздел V. Другие вопросы оплаты труда

 26. Штатное расписание МКОУ «Витимская СОШ» ежегодно утверждается директором.

 27. Штатное расписание школы включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

 28. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

 29. В МКОУ «Витимская СОШ» оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

 30. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

 31. Директор школы, в пределах фонда оплаты труда, в соответствии со статьёй 59 ТК РФ, имеет право заключать срочные трудовые договора для:
- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

 32. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Приложение 1

к положению об оплате труда работников

 муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Витимская средняя общеобразовательная школа»

**Должностные оклады и повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности (профессии)** | **Размер оклада (ставки), руб.** | **Размер повышающего коэффициента** |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических** **работников** |
| **1 квалификационный уровень** |
| *Старший вожатый* | **5566** | **0,15** |
| **2 квалификационный уровень** |
| *Педагог дополнительного образования* | **5945** | **0** |
| *Педагог-организатор* | **5945** | **0** |
| *Социальный педагог* | **5945** | **0** |
| **3 квалификационный уровень** |
| *Педагог-психолог* | **6198** | **0** |
| **4 квалификационный уровень** |
| *Учитель* | **6578** | **0** |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности работниковкультуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** |
| *Библиотекарь* | **4923** | **0** |

Приложение 2

к положению об оплате труда работников

 муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Витимская средняя общеобразовательная школа»

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (профессии)** | **Размер повышающего коэффициента за категорию:** |
| Старший вожатый |  **10 % – для второй категории;****30 % – для первой категории;****50 % – для высшей категории** |
| Педагог дополнительного образования |
| Педагог-организатор |
| Социальный педагог |
| Педагог-психолог |
| Учитель |

Приложение 3

к положению об оплате труда работников

 муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Витимская средняя общеобразовательная школа»

**Перечень должностей работников муниципальных учреждений системы образования, находящихся в ведении МО Мамско - Чуйского района, переведенных на отраслевую систему оплаты труда:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы персонала** | **Наименование должностей** |
| **Административный персонал** | ДиректорЗаместитель директора |
| **Основной персонал** | Учитель |
| **Педагогический персонал**  | Старший вожатыйСоциальный педагогПедагог-психологПедагог-организаторПедагог дополнительного образования |
| **Учебно-вспомогательный персонал** | БиблиотекарьЛаборантСекретарь-машинисткаЗаведующий хозяйством |
| **Обслуживающий персонал** | Рабочий по комплексному обслуживанию зданияГардеробщикДворникСторожЭлектромастер по обслуживанию оборудованияСлесарь-электрикУборщик служебных помещенийПоварКладовщикПодсобный рабочий  |

Приложение 4

к положению об оплате труда работников

 муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Витимская средняя общеобразовательная школа»

**Размеры окладов**

**общеотраслевых должностей служащих:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (профессии)** | **Размер оклада (ставки), руб.** |
| **Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Секретарь-машинистка | **2981** |
| **Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Лаборант | **3685** |
| **2 квалификационный уровень** |
| Заведующий хозяйством | **3768** |

Приложение 5

к положению об оплате труда работников

 муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Витимская средняя общеобразовательная школа»

**Размеры окладов**

**общеотраслевых профессий рабочих:**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Наименование должности (профессии)** | **Размер оклада (ставки), руб.** |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**  |
| **1 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |
| Гардеробщик | **2981 – 1 кв. разряд****3080 – 2 кв. разряд****3250 – 3 кв. разряд** |
| Дворник |
| Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений |
| Подсобный рабочий |
| Сторож (вахтёр) |
| Повар |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Слесарь-электрик |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |
| Повар | **3878 – 4 кв. разряд****3575 – 5 кв. разряд** |
| Слесарь-электрик |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| **2 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |
| Слесарь-электрик | **4470 – 6 кв. разряд****4967 – 7 кв. разряд** |

Приложение 6

к положению об оплате труда работников

 муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Витимская средняя общеобразовательная школа»

**РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ.**

Работникам школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. Надбавка за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях;

2. компенсация за работу в ночное время;

3. доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

4. доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5. Ежемесячная надбавка за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- классное руководство;

- проверка письменных работ;

- заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационным пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями;

- проведение работ по дополнительным образовательным программам;

- организация трудового обучения, профессиональной ориентации;

Перечисленные в настоящем пункте надбавки устанавливаются в размере, не превышающем 20% оклада (ставки).

6.Ежемесячная надбавка молодым специалистам в течение первых трех лет их работы по специальности*.*

7. Надбавка за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливается в следующих случаях и размерах:

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов оклада (ставки).

Конкретный размер повышения окладов определяется директором школы по согласованию с профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением.

7.1. Директорам школ, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении - 15 процентов оклада (ставки).

7.2. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - 20 процентов оклада (ставки).

7.3. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов оклада (ставки).

Данная надбавка ежемесячно выплачивается с момента поступления на работу в школу в составе заработной платы и указывается в трудовом договоре.

 8. Компенсация за работу в ночное время работникам школы производится в размере не ниже 35 процентов от часовой оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

9. Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам школы устанавливаются в размере 12 процентов к окладу по результатам аттестации рабочих мест.

Данная доплата устанавливается при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается директором школы в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

10. Ежемесячная надбавка за работу, не входящую в должностные обязанности работника, устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере 15 процентов оклада (ставки);

- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1 - 4 классах – 10-15 процентов оклада (ставки), по русскому языку, литературе, математике– 10-15 процентов оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки;

- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 5-11 классах – 5 % оклада (ставки) по иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике;

- учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - 15 процентов оклада (ставки);

- педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами - 15 процентов оклада (ставки);

- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками - 20 процентов оклада (ставки);

- педагогическим работникам за руководство предметными, методическими объединениями - 15 процентов оклада (ставки);

- педагогическим и другим работникам учреждения за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящие в круг должностных обязанностей – от 10 до 15 процентов оклада (ставки);

11. Ежемесячная надбавка молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательном учреждении, устанавливается в размере:

- 20 процентов оклада (ставки) (до 3 лет работ);

- 10 процентов оклада (ставки) (3-5 лет работы);

- 5 процентов оклада (ставки) (5-7 лет работы).

Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в образовательном учреждении по специальности.

Приложение 7

к положению об оплате труда работников

 муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Витимская средняя общеобразовательная школа»

**Порядок расчета стимулирующих выплат работникам школы.**

**1. Виды и размеры стимулирующих выплат.**

1.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определены в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

**2. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

 2.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются директором школы согласно критериям, показателям качества и результативности труда, на основаниисведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий, объединений.

 2.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера в школе и определение размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе установленных в школе критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

 2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

В течение каждого полугодия директором школы ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

 **3. Порядок выплат стимулирующего характера.**

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы утверждаются приказом директора школы с учётом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

3.2.1. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

3.3. Единовременное премирование работников:

3.3.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов в фиксированном размере, но не выше 50% по следующим основным показателям:

 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

 - проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

 - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

3.3.2. Работникам школы может выплачиваться единовременная премия:

 - к юбилейными датами (50, и каждые последующие 5 лет) – в размере до одного должностного оклада;

 - в связи с наступлением знаменательного события (юбилея учреждения, профессиональных праздников и т.п.) – в фиксированном размере, но не выше 50% оклада.

3.3.3. Единовременное премирование работников стимулирующими выплатами осуществляется ежемесячно на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

 **4. Другие вопросы регулирования стимулирующих выплат.**

4.1. Порядок изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности:

4.1.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть отменены при следующих обстоятельствах:

* нарушение работником школы трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;
* нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

 4.1.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

* некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
* обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
* изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утверждённое решением работодателя;
* пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

**5. Показатели эффективности деятельность педагогических работников**

5.1 Показатели эффективности для педагогических работников и индикаторы разработаны на основании направлений работы МКОУ Витимская СОШ, на основании которых будет осуществляться учёт результатов деятельности.

5.2. Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников МКОУ «Витимская СОШ» утверждаются на уровне образовательного учреждения, при этом обеспечивается зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГНОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Направление** | **Показатели** | **Индикатор** | **Расчет показателя** | **Шкала** |
| **1** | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д.) | 1.Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися2. Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися3. Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов4. Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя | 1. Снижение числа обучающих повысивших оценку.2. Процент обучающихся по предмету с разработанной индивидуальной траекторией обучения3.Количество обучающихся посещающих факультативы, кружки и др. Системные занятия4.Количество обучающихся, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера по предмету. | 1. Количество учащихся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1».2. Количество учащихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «4» и «5».3. Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность учащихся 4. Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся | 1.от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла;от 0,59 до 0,4 – 3 балла;от 0,39 до 0,2 – 2 баллаот 0,19 до 0,08 – 1 балл***Не более 5 баллов.***2. от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла;от 0,59 до 0,4 – 3 балла;от 0,39 до 0,2 – 2 балла;от 0,19 до 0,08 – 1 балл***Не более 5 баллов.*****3*.*** от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла;от 0,59 до 0,4 – 3 балла;от 0,39 до 0,2 – 2 баллаот 0,19 до 0,05 – 1 балл***Не более 5 баллов.***от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла;от 0,59 до 0,4 – 3 балла;от 0,39 до 0,2 – 2 баллаот 0,19 до 0,04 – 1 балл***Не более 5 баллов.*** |
| 2 | Организация ( участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся | Ведение Портфолио обучающихся | 1.Количество портфолио/  качество ведения, периодичность пополнения/ численность обучающихся | .от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла;от 0,59 до 0,4 – 3 балла;от 0,39 до 0,2 – 2 баллаот 0,19 до 0,08 – 1 балл***Не более 5 баллов.*** |
| 3 | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.  | Наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов , соревнований в зависимости от уровня участия | Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. | Региональный уровень – 5 баллов;Муниципальный уровень – 2 балла;Школьный уровень – 1 балл***Не более 5 баллов*** |
| **4** | Обобщение и распространение передового педагогического опыта  | Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. | 1. Участие педагога в профессиональных конкурсах2**.** Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах**.** 3.Наставничество | Количество мероприятий | Всероссийский уровень – 5 баллов;Региональный уровень – 3 балла;Муниципальный уровень – 2 балла;Школьный уровень – 1 балл.***Не более 5 баллов.*** |
| **5** | Участие в методической, научно-исследовательской работе | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др. | 1.Наличие публикаций, методических разработок | Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе  | В зависимости от сложности, объема и результативности работы **до 5 баллов** |
| 6 | Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету  | Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. | 1. Частота использования педагогических технологий , в том числе проектных2..Рамещение материалов педагога на сайте школы | Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. | На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) **до 5 баллов** |
| **7** | Повышение квалификации, профессиональная подготовка. | Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре  | Факт прохождения курсов | Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе) | Обучение по программам высшего образования – до 3 балловПовышение квалификации – до 2 баллов;Профессиональная подготовка – до 2 баллов.***Не более 5 баллов*** |
| **8** | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | Участие в инновационной работе школы.  | Факт участия в разработке ООП | Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в разработке ООП  | Факт участия – **5 баллов** |
| 9 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников | Анкетирование родителей о деятельности педагога  Отсутствие отрицательных голосов опрошенных | Количество положительных голосов/ количество опрошенных | от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла;от 0,59 до 0,4 – 3 балла;от 0,39 до 0,2 – 2 баллаот 0,19 до 0,05 – 1 балл***Не более 5 баллов.*** |
| **10** | Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников  | Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников | Анкетирование обучающихся | Количество положительных голосов/количество опрошенных | от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла;от 0,59 до 0,4 – 3 баллаот 0,39 до 0,2 – 2 баллаот 0,19 до 0,05 – 1 балл***Не более 5 баллов.*** |
| **11** | Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы | 1. Соблюдение ТБ и ОТ, светового режима, проветривание, проведение физкультминуток.2. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности.3. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по ПБ, ТБ, ГО.4. Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей | 1.Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий, перемен2. Количество мероприятий3. Количество мероприятий4. Реализация программы « Здоровое питание» | 1.Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий, перемен2 Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся |  ***Наличие или отсутствие*** ***зарегистрированных замечаний –*** ***«- 2», «+2» балла***от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла;от 0,59 до 0,4 – 3 балла;от 0,39 до 0,2 – 2 баллаот 0,19 до 0,05 – 1 балл***Не более 5 баллов.*** |
| **12** | Создание элементов образовательной инфраструктуры  | Оборудование и организация работы учебного кабинета направленная на повышение уровня и качества знаний обучающихся | 1.Организация учебных занятий на уровне соответствующем требованиям современной психолого- педагогической науки2.Наличие плана работы кабинета.- Творческие работы обучающихся- Наличие паспорта кабинета, перспективного плана развития, журнала инструктажа | 1.Соблюдение ТБ, ОТ, СанПин в кабинете 2.Наличие плана работы кабинета.- Творческие работы обучающихся- Наличие паспорта кабинета, перспективного плана развития, журнала инструктажа | Наличие или отсутствие плана работы ***– «- 2», «+2» балла***Наличие или отсутствие  замечаний по соблюдению*СанПин* ***– «- 2», «+2» балла***Наличие или отсутствие паспорта кабинета – «- 2***», «+2» балла***Наличие или отсутствие\ перспективного плана развития кабинета – «- 2***», «+2» балла***Наличие или отсутствие журнала инструктажа – «- 2***», «+2» балла*** |
| **13** | Результативность ГИА, ЕГЭ |  |  |  | Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог- 5 баллов, наличие – «-1» балл за каждого обучающегося |
| **14** | Ведение классных журналов |  |  | Норма, ниже нормы, выше нормы | Без замечаний - 1 балл;  замечания – от 0 до «-2» баллов  |
| **15** | Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения  |  |  | Норма, ниже нормы, выше нормы | Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл;  нарушение сроков  от 0 до «-2» баллов |
| **16** | Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.) |  |  | Норма, ниже нормы, выше нормы | Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка от 0 до «-2» баллов; отсутствие замечаний -1 балл |
| **17** |  Организация рабочего места учителя |  |  | Норма, ниже нормы, выше нормы |  Соблюдение санитарно-гигиенических требований к  рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний- «-1» балл за каждое |
| **18** | Образование  |  |  | Высшее специальное Среднее специальное  | «+2» балла;«+1» балл;  |
| **19** | Стаж работы в данной организации  |  |  | до 10 летот 10 до 20 летсвыше 20 лет | «+0,5» баллов;«+1» балл;«+2» балла;  |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| **Должность:** **заместитель директора по учебно-воспитательной работе** |  |
| **Результаты деятельности** |  |
| ***Критерии оценки: Организация работы по обеспечению образовательного процесса*** |  |
| Эффективное использование современных технологий | 0,5 |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,4 |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы | 0,3 |
| Сложность, напряженность и высокая эффективность труда | 0,5 |
| За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности ОУ | 0,5 |
| За оперативное и результативное выполнение заданий отдела образования | 0,3 |
| За руководство разработкой рабочих учебных программ | 0,5 |
| За организацию и проведение методической работы | 0,3 |
| За качественное выполнение внеплановых мероприятий | 0,5 |
| За качественную разработку документов, определяющих стратегию, концепцию, локальные акты. | 0,6 |
| За выполнение всеобуча | 0,3 |
| За показатели успеваемости и качество знаний обучающихся (не ниже уровня района) | 0,5 |
| За уменьшение пропусков уроков без уважительных причин | 0,3 |
| За организацию обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 0,7 |
| За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки | 0,3 |
| Выступления на методических совещаниях, конференциях, семинарах на муниципальном уровне | 0,3 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | 0,2 |
| За ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре и при завуче, собраний трудового коллектива, родительских собраний и т.д. | 10 |
| **Максимально возможный показатель** | **17** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Степень результативности деятельности заместителя директора по УВР** |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **10 – 17 баллов** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **5,3 – 10 балла** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **5,2 балла и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе заместителем директора по УВР 5,2 баллов и выше.** |
| **Должность: заведующий хозяйством (завхоз) школы** |
| ***Критерии оценки:*** ***Санитарно-гигиенические условия школы*** |
| Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:- отсутствие замечаний со стороны проверяющих- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений | 0,20,2 |
| Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок  | 0,2 |
| ***Критерии оценки:*** ***Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении*** |
| Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченнее рабочего состояния их:- наличие действующей АПС- наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации- наличие «тревожной кнопки»- организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении | 0,10,10,10,2 |
| Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности | 0,2 |
| ***Критерии оценки:*** ***Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря*** |
| Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) | 0,2 |
| Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 0,2 |
| Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей | 0,2 |
| Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей | 0,2 |
| Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории | 0,2 |
| Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода | 0,2 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на работу | 0,2 |
| Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту | 0,2 |
| Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния | 0,2 |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 0,5 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,5 |
| Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения | 0,5 |
| Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности | 0,5 |
| Эффективное использование современных технологий в процессе работы | 0,5 |
| Достижения в различных видах деятельности, приносящих доход школе | 0,5 |
| Качественная подготовка и проведение внеплановых мероприятий | 0,5 |
| Высокая организация работы по оснащению, ремонту учебного и хозяйственного оборудования | 0,5 |
| Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда | 0,5 |
| **Максимально возможный показатель** | **7,6** |
| **Степень результативности деятельности завхоза школы** |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **5 – 7,6 баллов** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **2,5 – 4,9 баллов** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **2,4 балла и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе завхозом школы 2,5 баллов и выше.** |  |

|  |
| --- |
| **Должность:** **педагог дополнительного образования, старший вожатый, педагог-организатор** |
| ***Критерии оценки***: ***Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени*** |
| Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:- на то же уровне- выше | 0,10,2 |
| Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года | 0,1 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| Количество учащихся, занявших призовые места в сравнении с предыдущим периодом:- на том же уровне- выше | 0,10,2 |
| Доля учащихся охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся в сравнении с предыдущим периодом:- на том же уровне- выше | 0,10,2 |
| Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся  | 0,2 |
| Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:- региональные- муниципальные- школьные | 0,40,20,1 |
| Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:- на том же уровне- выше | 0,10,2 |
| Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся:- региональные- муниципальные- школьные | 0,40,20,1 |
| Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно - оздоровительной работы с обучающимися | 0,2 |
| Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом:- на том же уровне- выше | 0,10,2 |
| Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом- на том же уровне- выше | 0,10,2 |
| Отсутствие травм на физкультурных занятиях | 0,2 |
| ***Критерии оценки***: ***Методическая и инновационная деятельность*** |
| Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению | 0,1 |
| Наличие методических разработок | 0,2 |
| Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению | 0,2 |
| Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.- регионального уровня- муниципального уровня- школьного | 0,40,20,1 |
| Разработка методических рекомендаций, принятых на реализацию:- на школьном уровне- на муниципальном уровне | 0,10,2 |
| Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями | 0,2 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Государственные награды, знаки отличия, почётные звания, грамоты, поощрения, благодарности:- на уровне школы- на муниципальном уровне- на региональном уровне- на уровне РФ | 0,10,20,40,5 |
| Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники | 0,1 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчётов и т.д.) | 0,3 |
| Соблюдение Правил внутреннего распорядка | 0,1 |
| Своевременное выполнение поручений (замена уроков, сопровождение детей, замена классного руководителя и т.д.) | 0,1 |
| Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства школы | 0,4 |
| Качественное, оперативное и результативное выполнение заданий отдела образования | 0,4 |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,5 |
| Работа в ДОЛ при школе:- начальником ДОЛ- воспитателем | 0,50,3 |
| Общественная активность | 0,4 |
| Эффективное использование современных технологий | 0,5 |
| **Максимально возможный показатель** | **7,8** |
| **Степень результативности деятельности педагога дополнительного образования, старшего вожатого, педагога-организатора** |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **5,3 – 7,8 баллов** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **2,6 – 5,2 баллов** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **2,5 баллов и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 2,6 баллов и выше.** |
| **Должность:** **социальный педагог** |
| ***Критерии оценки: Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся*** |
| Снижение доли учащихся с проблемами в поведении в сравнении с предыдущим периодом:- на том же уровне- ниже  | 0,10,2 |
| Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:- на том же уровне- выше | 0,10,2 |
| Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом | 0,2 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом | 0,2 |
| Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом | 0,2 |
| Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом | 0,2 |
| Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:- на том же уровне- выше | 0,10,2 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | 0,2 |
| Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля | 0,2 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы социального педагога | 0,1 |
| Количество обращений учащихся за консультациями по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом- на том же уровне- выше | 0,10,2 |
| ***Критерии оценки:*** ***Методическая и инновационная деятельность*** |
| Участие в реализации программы развития образовательного учреждения | 0,1 |
| Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов | 0,2 |
| Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.- регионального уровня- муниципального уровня- школьного уровня | 0,40,20,1 |
| Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:- третье место- второе место- первое место | 0,10,20,4 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Государственные награды, знаки отличия, почётные звания, грамоты, поощрения, благодарности:- на уровне школы- на муниципальном уровне- на региональном уровне- на уровне РФ | 0,10,20,40,5 |
| Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники | 0,1 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчётов и т.д.) | 0,3 |
| Соблюдение Правил внутреннего распорядка | 0,1 |
| Своевременное выполнение поручений (замена уроков, сопровождение детей, замена классного руководителя и т.д.) | 0,1 |
| Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства школы | 0,4 |
| Качественное, оперативное и результативное выполнение заданий отдела образования | 0,4 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,5 |
| Работа в ДОЛ при школе:- начальником ДОЛ- воспитателем | 0,50,3 |
| Общественная активность | 0,4 |
| Эффективное использование современных технологий | 0,5 |
| **Максимально возможный показатель** | **7** |
| **Степень результативности деятельности социального педагога**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **4,7 – 7 баллов** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **2,3 – 4,6 баллов** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **2,2 балла и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 2,3 баллов и выше.** |

|  |
| --- |
| **Должность:** **делопроизводитель, секретарь-машинистка** |
| ***Критерии оценки****:* ***Ведение делопроизводства*** |
| Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения | 0,2 |
| Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников | 0,2 |
| Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников | 0,1 |
| Качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения | 0,1 |
| Ведение учета больничных листков сотрудников | 0,1 |
| Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив | 0,2 |
| Своевременная разработка номенклатур дел, правильность формирования, оформление и шифровка дел при передаче их в архив | 0,2 |
| Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения | 0,1 |
| Своевременное списание и уничтожение документов | 0,2 |
| ***Критерии оценки: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности*** |  |
| Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса | 0,2 |
| Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив | 0,2 |
| Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники | 0,1 |
| Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки | 0,2 |
| Использование в работе компьютерных программ  | 0,1 |
| Качественное ведение документации | 0,2 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,5 |
| Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности | 0,5 |
| Эффективное использование современных технологий в процессе работы | 0,5 |
| Достижения в различных видах деятельности, приносящих доход школе | 0,5 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,5 |
| Оперативность выполнения поручений руководства школы | 0,4 |
| Оперативное и качественное выполнение поручений отдела образования | 0,5 |
| За работу на компьютере | 4,4 |
| **Максимально возможный показатель** | **10,2** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **5,8 – 10,2 баллов** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **3,9 – 5,8 баллов** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **3,8 балла и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 3,9 баллов и выше.** |
| **Должность:** **библиотекарь** |
| ***Критерии оценки: Высокая читательская активность обучающихся***  |
| Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:- на том же уровне-выше | 0,10,2 |
| Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом- на том же уровне-выше | 0,10,2 |
| Оформление тематических выставок | 0,2 |
| Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде:- на том же уровне-выше | 0,10,2 |
| Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности | 0,1 |
| Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом:- на том же уровне-выше | 0,10,2 |
| Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде | 0,1 |
| Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом:- на том же уровне-выше | 0,10,2 |
| Отсутствие жалоб на культуру обслуживания | 0,1 |
| Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда | 0,2 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,5 |
| Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности | 0,5 |
| Эффективное использование современных технологий в процессе работы | 0,5 |
| Достижения в различных видах деятельности, приносящих доход школе | 0,5 |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,5 |
| Оперативность выполнения поручений руководства школы | 0,4 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| Оперативное и качественное выполнение поручений отдела образования | 0,5 |
| **Максимально возможный показатель** | **5,1** |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **3,5 – 5,1 баллов** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **1,7 – 3,4 балла** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **1,6 баллов и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 1,7 баллов и выше.** |
| **Должность: учитель информатики** |
| ***Критерии оценки: Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования*** |
| Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.  | 0,3 |
| Ведение сайта учреждения, ее своевременное обновление  | 0,2 |
| Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии  | 0,2 |
| Разработка программ для использования в школе  | 0,3 |
| Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета | 0,2 |
| Сохранность компьютерного и другого оборудования | 0,1 |
| Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов | 0,2 |
| Количество замечании со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом:-снижение количества замечаний-отсутствие замечаний | 0,10,2 |
| Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет) | 0,2 |
| Своевременное и качественное составление отчетности | 0,2 |
| Своевременный и качественный ремонт оборудования | 0,2 |
| Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу школы | 0,1 |
| Качественное проведение необходимых технических расчетов, простых смет, несложных проектов | 0,1 |
| За работу с вычислительной техникой | 1,6 |
| **Максимально возможный показатель** | **4,1** |
|  |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **2,5 – 4,1 баллов** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **1,7 – 2,5 балла** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **1,6 баллов и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 1,7 баллов и выше.** |
| **Должность: гардеробщик, вахтёр** |
| ***Критерии оценки: Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения*** |
| Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений  | 0,1 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| Отсутствие обоснованных жалоб на работу  | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  | 0,1 |
| Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную | 0,2 |
| ***Критерии оценки***: ***Высокая организация охраны объектов учреждения*** |
| Своевременная подача звонков | 0,1 |
| Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 0,1 |
| Качественное ведение документации в соответствии с требованиями нормативных документов | 0,2 |
| Качественное обеспечение сохранности имущества. | 0,2 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,4 |
| Эффективное использование современных технологий в процессе работы | 0,4 |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,4 |
| Оперативность выполнения поручений руководства школы | 0,4 |
| Личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий СанПиН | 0,4 |
| **Максимально возможный показатель** | **3,2** |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **2,1 – 3,2 балла** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **1 – 2 баллов** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **0,9 баллов и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 1 балла и выше.** |
| **Должность: сторож, дворник** |
| ***Критерии оценки***: ***Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории*** |
| Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории  | 0,1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на работу  | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  | 0,1 |
| Отсутствие случаев кражи по вине сторожа | 0,1 |
| Качественная уборка территории учреждения  | 0,1 |
| Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии  | 0,2 |
| Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время | 0,1 |
| Сохранность инвентаря | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории | 0,1 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 0,1 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,4 |
| Эффективное использование современных технологий в процессе работы | 0,4 |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,4 |
| Оперативность выполнения поручений руководства школы | 0,4 |
| Личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий СанПиН | 0,4 |
| За уборку снега в зимний период | 2,9 |
| **Максимально возможный показатель** | **6,1** |
|  |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **3,3 – 6,1 балла** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **1,2 – 3,2 балла** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **1 балл и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 1балла и выше.** |
| **Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, подсобный рабочий, водитель автобуса** |
| ***Критерии оценки: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов*** |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов  | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на техническое обслуживание транспортного средства, оборудования, механизмов  | 0,1 |
| Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих  | 0,1 |
| Сохранность материалов, инструментов, моющих средств | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины | 0,1 |
| Своевременная и качественная уборка служебных посещений | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения | 0,1 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,4 |
| Эффективное использование современных технологий в процессе работы | 0,4 |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,4 |
| Оперативность выполнения поручений руководства школы | 0,4 |
| Обеспечение сохранности оборудования | 0,4 |
| Расширение зоны обслуживания слесаря-электрика | 2,6 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| **Максимально возможный показатель** | **5,7** |
|  |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **3,1 – 5,7 балла** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **1 – 3 балла** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **0,9 баллов и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 1 балла и выше.** |
| **Должность: лаборант** |
| ***Критерии оценки: Высокая организация работы по обеспечению образовательного процесса***  |
| Отсутствие замечаний по санитарному состоянию лабораторного оборудования | 0,1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта со стороны участников образовательного процесса | 0,2 |
| Отсутствие замечаний по ведению контрольно-учетных записей | 0,2 |
| Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 0,1 |
| Участие в текущем ремонте оборудования  | 0,1 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,4 |
| Эффективное использование современных технологий в процессе работы | 0,4 |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,4 |
| Оперативность выполнения поручений руководства школы | 0,4 |
| За работу с вычислительной техникой | 2,2 |
| **Максимально возможный показатель** | **4,5** |
|  |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **2,3 – 4,2 балла** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **1 – 2,2 баллов** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **0,9 балла и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 1 балла и выше.** |
| **Должность: уборщик производственных (или служебных) помещений** |
| ***Критерии оценки***: ***Высокая организация работы по уборке учреждения*** |
| Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений | 0,1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на работу  | 0,1 |
| Качественная уборка  | 0,1 |
| Сохранность инвентаря | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение норм СанПиН при уборке  | 0,1 |
| ***Критерии оценки:*** ***Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,4 |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,4 |
| Оперативность выполнения поручений руководства школы | 0,4 |
| Личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий СанПиН | 0,4 |
| За расширенную зону деятельности в летний период | 11,5 |
| **Основания для стимулирования** | **Количество баллов** |
| **Максимально возможный показатель** | **13,6** |
|  |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **7 – 13,6 балла** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **2,1 – 6,9 балла** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **2 балла и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 2,1 балла и выше.** |  |
| **Должность: повар** |
| ***Критерии оценки: Высокая организация работы по обеспечению горячим питанием***  |
| Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН | 0,2 |
| Систематическое проведение генеральных уборок | 0,1 |
| Качественное ведение документации в соответствии с требованиями нормативных документов | 0,3 |
| Качественное обеспечение сохранности имущества и инвентаря | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории  | 0,2 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на работу  | 0,1 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  | 0,2 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности | 0,2 |
| Отсутствие замечаний на нарушение норм СанПиН | 0,2 |
| ***Критерии оценки:* *Результативность профессиональной деятельности*** |
| Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда | 0,5 |
| Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ | 0,5 |
| Оперативность выполнения поручений руководства школы | 0,4 |
| Особый режим работы | 0,5 |
| Личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий СанПиН | 0,4 |
| Обеспечение сохранности оборудования | 0,4 |
| За расширенную зону деятельности | 5,0 |
| **Максимально возможный показатель** | **9,3** |
|  |  |
| **Степень результативности деятельности**  |  |
| Высокая степень результативности деятельности  | **4,3 – 9,3 балла** |
| Достаточный уровень результативности деятельности | **1,4 – 4,2 баллов** |
| Низкая степень результативности деятельности  | **1,3 балла и ниже** |
| **Надбавки выплачивается при наборе 1,4 балла и выше.** |

Работникам школы надбавки устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:
а) вычисление суммы баллов, полученных работниками;
б) вычисление стоимости одного балла по формуле:
 общий фонд надбавок делится на сумму баллов всех работников;
в) определение размера надбавки:
 стоимость одного балла умножается на число набранных баллов работником.

 Все случаи изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности рассматриваются директором на основании выводов комиссии по каждому работнику в индивидуальном порядке.