

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1» С.НОВОСЫСОЕВКА
ЯКОВЛЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» села Новосысоевка (далее – Положение, организация) разработано на основании следующих документов:

- Постановление Администрации Яковлевского муниципального района № 32-НПА от 21.09.2023г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций Яковлевского муниципального округа»;

- Постановление Администрации Яковлевского муниципальногорайонаот02.03.2021№ 78-НПА «О внесении изменений в Яковлевском муниципальном районе от 30.07.2013 №575 –НПА «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Яковлевского муниципального района».

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Яковлевского муниципального округа (далее — Положение, организация).

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении размера ставки заработной платы (оклада), районного или иных коэффициентов не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета премий и выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования) при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.5. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

1.6 Система оплаты труда в организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.7 Размеры окладов работников организаций устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального округа о местном бюджете на

соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8 Штатное расписание организации, формируемое за счет средств местного бюджета, утверждается руководителем, согласовывается с главой Администрации Яковлевского муниципального округа и финансовым управлением Администрации Яковлевского муниципального округа.

Штатное расписание организации, формируемое за счёт средств краевого бюджета, утверждается руководителем организации в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенное в соответствии с региональным расчётным подушевым нормативом, количеством обучающихся и коэффициентами удорожания стоимости педагогической услуги.

1.9 Установление и изменение размера ставки заработной платы (оклада), районного или иных коэффициентов должны осуществляться с учетом обеспечения достигнутых показателей, установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. N 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда педагогических работников образовательных организаций включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда педагогических работников организаций устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных организациях Яковлевского муниципального округа, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального округа;

- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных организациях Яковлевского муниципального округа, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального округа;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- методических рекомендаций по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края;

- мнения представительного органа работников образовательной организации.

2.2. Оклады педагогических работников организаций устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложениям к настоящему Положению, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложения №2, №3, №4).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию в размере **75%** ставки заработной платы (оклада);

- повышающий коэффициент за первую квалификационную категорию в размере **20 %** ставки заработной платы (оклада).

Повышающие коэффициенты являются гарантированными до изменения условий, при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении - 0,05.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1. Педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые были выявлены в результате специальной оценки условий труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ);

- выплаты педагогическим работникам за работу, которая не входит в их должностные обязанности по квалификационным характеристикам, но связана с реализацией образовательных программ (сопровождение при подвозе обучающихся, руководство ШСК, образовательным центром «Точка Роста», школьным музеем).

2.4.2. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4.3. Выплата педагогическим работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер повышения оплаты труда работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленным по результатам специальной оценки условий труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций производятся в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), проживающей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляется:

в размере **1,2** — на территории Яковлевского муниципального округа Приморского края.

2.4.5. Размер доплаты за работу в сельской местности устанавливается в размере **25 процентов** оклада (ставки заработной платы - для работников организаций, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

2.4.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходное и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.4.7. Учителям производится **ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей** в размере от 3 %, но не более 15 %.

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам общеобразовательных организаций предусматривается в размерах:

15 % оклада (ставки) заработной платы - за проверку тетрадей и письменных работ, обучающихся по математике, в т.ч. алгебре и геометрии; русскому языку и литературе;

10 % оклада (ставки) заработной платы - за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике, биологии; учителям 1-4-х классов на 18 часов педагогической нагрузки;

5 % оклада (ставки) заработной платы - за проверку тетрадей и письменных работ по географии, иностранному языку;

3 % оклада (ставки) заработной платы - за проверку тетрадей и письменных работ по истории, информатике, обществознанию, мировой художественной культуре и другим предметам, если осуществляется проверка тетрадей.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки и является системным предметом контроля администрации учреждения.

2.4.8. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций может производиться **ежемесячная выплата за заведование кабинетами** в размере не более 2 %.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом и является системным предметом контроля администрации учреждения.

Указанная выше работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия (за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом).

2.4.9. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится **ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство** в размере:

2200,0 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

5000,0 рублей за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из краевого бюджета.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществлении работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

2.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной

платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

2.5.1. В целях поощрения педагогическим работникам организации за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

2.5.2. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования, независимо от занимаемой должности. Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (Таблица):

Таблица

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3-х до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	дополнительно за каждый год по 1%
10 и более лет	10%

2.5.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за участие педагогов в профессиональных конкурсах муниципального уровня - 20% оклада (ставки) заработной платы;
- выплаты за участие педагогов в профессиональных конкурсах регионального уровня - 40% оклада (ставки) заработной платы;
- выплаты за участие педагогов в профессиональных конкурсах всероссийского уровня - 70% оклада (ставки) заработной платы;
- выплаты за транслирование опыта работы и педагогических практик в педагогическом сообществе - 10% оклада (ставки) заработной платы;
- выплаты за наставническую деятельность в образовательной организации и за ее пределами - 10% оклада (ставки) заработной платы;
- выплаты за руководство школьными методическими объединениями - 10% оклада (ставки) заработной платы;
- выплаты за руководство районными методическими объединениями - от 20 до 40% оклада (ставки) заработной платы;
- выплаты за подготовку победителей и призеров муниципальных, региональных и всероссийских конкурсов от 10 до 50% оклада (ставки) заработной платы в зависимости от значимости;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств организации - 10% оклада (ставки) заработной платы;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения - 15% оклада (ставки) заработной платы;
- за работу в классах с углубленным изучением предметов в размере 15% оклада (ставки) педагогам, ведущим углубленное изучение предметов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам организаций за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

2.5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования:

- за подготовку обучающихся к ОГЭ, ЕГЭ, при условии, что средний балл достигает среднего балла по РФ, либо выше:

в размере 35% оклада (ставки) при наличии высшей квалификационной категории;

- в размере 55% оклада (ставки) при наличии 1 квалификационной категории, отсутствии категории;

- за подготовку 100 балльников в размере 70% оклада (ставки) заработной платы;

- по результатам ВПР, при условии, что процент качества достигает на уровне показателей по РФ или выше в размере 20 % оклада (ставки) заработной платы;

- за подготовку победителей (призеров) муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников в размере 5 % оклада (ставки) за каждого победителя (призера);

- за подготовку победителей (призеров) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников в размере 10 % оклада (ставки) за каждого победителя (призера);

- за подготовку победителей (примеров) заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников в размере 50 % оклада (ставки) за каждого победителя (примера);

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом организации, трудовым договором.

2.5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником организации устанавливаются из расчета 1 балл = 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

2.6. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

-за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

2.6.1. В целях социальной защищенности работников организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

- в связи с празднованием Дня учителя;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

- при увольнении, в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.7. Для оценки результатов деятельности работника организации и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии, и ее полномочия утверждаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников. Заседания комиссии рекомендуется проводить 2 раза в год: по итогам 1 полугодия - в августе; по итогам 2 полугодия — в феврале финансового года.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя организации об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.8. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

III. Порядок в условия почасовой оплаты.

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организаций применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательной организации (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общехоснованиях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

IV. Порядок и условия оплаты труда иных работников

4.1. Система оплаты труда работников, не осуществляющих педагогическую деятельность (далее — иных работников) организаций, включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Размеры окладов иных работников организации, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.3. Компенсационные выплаты иным работникам организации устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.3.1. Работникам организации в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Яковлевского муниципального округа, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

4.3.2. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть ниже установленного статьей 147 ТК РФ.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3.3. При отраслевой системе оплаты труда работников организации компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ. К заработной плате работников организаций в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате — 1,2;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), проживающей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.3.4. Компенсационные выплаты работникам организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны

обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций Яковлевского муниципального округа, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов размера оклада по ПКГ.

4.3.5. При отраслевой системе оплаты труда работников организаций размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

4.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.4.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.4.2. Работникам организаций в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального округа, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- выплаты за качество выполняемых работ.

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- премии по итогам работы.

4.4.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников организаций к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

4.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций с учетом целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их труда.

Оценка эффективности деятельности работников организаций осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников организации (далее - комиссия), создаваемой руководителем организации. Состав комиссии, периодичность и порядок оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем организации.

4.4.5. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с приказом руководителя организации на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности труда работников организации.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл = 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

Размер стимулирующих выплат работникам организации устанавливается не более 100 процентов от должностного оклада.

4.4.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет — 10%;

от 5 до 10 лет — 15%;

от 10 до 15 лет — 20%;

свыше 15 лет — 30%.

4.4.7. Премии по итогам работы (далее - премии) в организации могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников организаций при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью организации;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

4.4.8. Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя организации.

4.4.9. В целях социальной защищенности работников организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации премии могут быть назначены:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.4.10. За неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей руководитель организации вправе уменьшить размера стимулирующих выплат или лишить работников полностью. В случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются в полном объеме.

4.4.11. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель организации вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

V. Порядок оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя организации, заведующего филиалом образовательной организации

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителя, заведующего филиалом образовательной организации состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации (за исключением руководителя, заместителей руководителя, заведующего филиалом) устанавливается в кратности от 2 до 4.

5.2. Размер оклада руководителя организации определяется трудовым договором в соответствии с Приложениями 2,3,4 к настоящему Положению. Оклад заместителя руководителя, заведующего филиалом устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Размеры окладов руководителя, его заместителя, заведующего филиалом образовательной организации увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального округа о районном бюджете на соответствующей финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. Размеры окладов руководителя организации, его заместителя, заведующего филиалом образовательной организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.3. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителю, заведующему филиалом образовательной организации устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладам по ПКГ в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и порядком, установленным пунктом 4.3 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты руководителю организации и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5.4. Руководителю, заместителю руководителя, заведующему филиалом образовательной организации в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального округа

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- премии по итогам работы.

5.5. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

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

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся два раза в год на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя организации при главе Администрации Яковлевского муниципального округа.

Оценка работы руководителей на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности деятельности, утвержденных Приложениями №5, №6, №7, осуществляется один раз в полугодие (не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом) комиссией при главе Администрации Яковлевского муниципального округа.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл — 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

Стимулирующие выплаты вновь назначенному руководителю организации до оценки работы на предмет выполнения им целевых показателей эффективности деятельности устанавливаются в размере 70% от их максимального размера.

5.7. Премии по итогам работы выплачиваются одновременно в пределах фонда оплаты труда организации по ходатайству заместителя главы, курирующего образовательные организации, на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей организаций при главе Администрации Яковлевского муниципального округа.

5.8. Руководителям образовательных организаций не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличие просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а так же по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней системы Российской Федерации.

Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнение или несвоевременного исполнения распорядительных актов Администрации Яковлевского муниципального округа, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

VI. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю организации и ее конкретных размерах принимает глава Яковлевского муниципального округа на основании письменного заявления руководителя организации.

6.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю организации предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VII. Заключительные положения

7.1 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении внутри должностной категории — со дня внесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.2. Руководители образовательных организаций:

7.2.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

7.2.3. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую нагрузку, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

7.2.4. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

ОКЛАДЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЯКОВЛЕВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (рублей)	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	Сторож	6892	
	Гардеробщик	7119	
	Дворник	7119	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (рабочий)	7119	
	Подсобный рабочий кухни	7119	
	Уборщик служебных помещений	7119	
	Повар:	до 100 учащихся	7119
		от 101 и выше питающихся	7179
	Машинист котельной установки (кочегар) на твердом топливе	7179	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>			
2 квалификационный уровень	Электрик	7431	
4 квалификационный уровень	Водитель школьного автобуса (водитель)	11703	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня», должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>			
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части (секретарь)	7179	
	Помощник воспитателя	7179	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня», должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму	7191	
	лаборант	7191	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7371	
	Диспетчер образовательного учреждения		
	Диспетчер образовательного учреждения		
<i>Профессиональная квалификационная группа</i>			

<i>«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», Должностей педагогических работников</i>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду		11956
2 квалификационный уровень	Педагог — организатор		13498
	Социальный педагог		
	Педагог дополнительного образования		
3 квалификационный уровень	Педагог — психолог		14913
	Воспитатель		
	Мастер производственного обучения		
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь		15855
	Учитель		
	Учитель-логопед		
	Преподаватель — организатор основ безопасности жизнедеятельности		25027
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвёртого уровня» Административно-управленческий персонал</i>			
2 квалификационный уровень	Заместитель директора	до 100 учащихся	14093
		от 101 — 200 учащихся	14991
		от 201 — 300 учащихся	15880
		свыше 300 учащихся	16816
3 квалификационный уровень	Заведующий филиала:	до 100 учащихся	14093
		от 101 — 200 учащихся	14991
		от 201 — 300 учащихся	15880
		Свыше 300 учащихся	16816
	Директор	до 100 учащихся	17616
		от 101 — 200 учащихся	18737
		от 201 — 300 учащихся	19849
		свыше 300 учащихся	20972

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ СОТРУДНИКАМ МБОУ СОШ №1 С. НОВОСЫСОЕВКА

К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями производятся при условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке и определяются в зависимости от результатов специальной оценки. Размер компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями устанавливается в размере 4 % от должностного оклада (оклада), ставки работника.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

Выплата за сверхурочную работу производится:

- не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:
 - двойную дневную или часовую ставку (работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам);
 - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (работникам, получающим оклад). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

Перечень критериев

№	Показатель деятельности	Процентная надбавка
1.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (ст. 151 ТК РФ) <i>- секретарь учебной части</i>	до 100%
2	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, погрузка и разгрузка угля и шлака вручную, ст.147 ТК РФ <i>- машинист котельной установки (кочегар) на твердом топливе;</i>	до 50%
3	За работу в ночное время (Постановление правительства от 22 июля 2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», ст. 154 ТК РФ) - <i>сторож, - машинист котельной установки (кочегар) на твердом топливе;</i>	до 35%
4	За сопровождение учащихся при перевозке детей к школе и обратно. <i>- педагог – организатор, учитель, секретарь, лаборант.</i>	до 30%
5	По условиям аттестации рабочих мест по условиям труда <i>- повар</i>	4%

**Стимулирующие выплаты.
Критерии оценки результативности деятельности работников.**

Установление стимулирующих выплат осуществляется за выполнение следующих показателей в установленных размерах:

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
1. Качество деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций.			
1.1	Обеспечение обязательного общего образования	Своевременное и качественное проведение подвального обхода в микрорайоне школы	до 10
1.2	Освоение обучающимися образовательных стандартов	Результаты единого государственного экзамена, государственной итоговой аттестации 9-х классов, мониторингов, результаты обученности, результаты промежуточной аттестации, результаты реализации ФГОС НОО 4-е классы	до 20
1.3	Стабильность успеваемости учащихся	Дополнительные занятия по подготовке к ЕГЭ, ГИА, ВПР – 4, 9, 11 классы	до 20
1.4	Качество реализации общеобразовательных программ	Применение в работе инновационных методов	до 10
		За своевременное и качественное заполнение электронных журналов и дневников успеваемости учащихся.	до 10
		Настройка и обслуживание компьютерной техники	до 40
1.5	Качество воспитательного процесса	Отсутствие (снижение) пропусков уроков без уважительной причины, индивидуальный подход к работе со слабоуспевающими, сохранение контингента учащихся, выполнение всеобщего	до 5
		За проведение массовых занятий по физкультуре, участие в соревнованиях	до 20
		Руководство детским самоуправлением	до 5
		За работу в микрорайоне с неблагополучными семьями и детьми	до 20
		Охват учащихся внеурочной деятельностью (спортивные секции, кружки, клубы)	до 5
		Работа с призывной молодежью (связь с военкоматом, военно-полевые сборы)	до 10
2. Высокие результаты деятельности учителя по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта.			
2.1	Результативность представление учащимися собственных достижений на различных уровнях	Подготовка краевых победителей и призеров олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований: - муниципального - краевой - федеральный	15 25 30
3. За высокие показатели методической и инновационной деятельности учителя.			
3.1	Презентация собственной педагогической деятельности	Участие педагогов в профессиональных конкурсах разных уровней - муниципального - краевой	15 25

		- федеральный	20
3.2	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Победа (1, 2, 3 место) в профессиональных конкурсах разных уровней: - муниципальных - краевых - федеральных	10 20 30
3.3	Инновационное творчество учителя	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу на муниципальном уровне и допущенном на школьном уровне	10
3.4	Популяризация собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, конференций и т.п.: - школьных - муниципальных - краевых	10 15 20
4. За интенсивность, напряженность труда и высокую исполнительскую дисциплину			
4.1	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	Работа с опекаемыми и неблагополучными детьми и их семьями. Активное участие в общественной жизни школы: - председатель ПК - участие в Спартакиадах трудящихся. - ведение протоколов педсоветов, совещаний и комиссий. - составление школьного расписания	10 10 10 30
4.2	Укрепление материально-технической базы	За работу по подготовке кабинета и школы к новому учебному году (Содержание в надлежащем состоянии закрепленного кабинета)	10
4.3	Рабочая дисциплина	Качество ведения школьной документации (своевременное заполнение журналов, сдача отчетов) работа на летней площадке	10
5. За высокие результаты профессиональной деятельности классных руководителей			
5.1	Обеспечение сохранности контингента	Нет пропусков без уважительных причин. Отсутствие конфликтов внутри классного коллектива.	20
5.2	Умелое управление классным коллективом	Дежурство по школе	20
5.3	Выполнение норм Положения о школьной форме	Выполнение норм Положения о школьной форме	10
5.4	Организация воспитательной деятельности.	Внеклассные тематические мероприятия (сверх нормы) Посещение учреждений культуры, экскурсий, походов. Включенность учащихся в работу кружков, клубов, спортивных секций школы, села и города.	до 10 до 20 до 10
5.5	Профилактическая деятельность	Профилактика правонарушений (отсутствие уч-ся состоящих на всех видах учета); Обеспечение явки уч-ся на Совет профилактики неуспевающих; Профилактика травматизма.	10
6. Заместители директора по учебно-воспитательной работе			
6.1	Качество образовательного процесса	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	до 30
		Высокий уровень ведения мониторинга качества образования в - начальной школе - основной, старшей школе	до 30

		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	до 30
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 30
		Выполнение заданий особой важности и сложности (тарификация, заполнение аттестатов и т.д.)	до 40
6.2	Высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	50
		Отсутствие (снижение) учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	20
		Выполнение функций диспетчера учебной части	20
		Организация инновационной деятельности	30
		Наличие победителей и призёров профессиональных и творческих конкурсов - муниципальных - краевых - федеральных	10 20 40
		Работа по внедрению информационных технологий в образовательный процесс.	30
		Организация работы индивидуального обучения учащихся на дому	40
7. Заместитель директора по воспитательной работе			
7.1	Качество работы	Высокий уровень ведения мониторинга качества воспитательного процесса.	до 60
		Наличие победителей и призёров конкурсов детских общественных организаций.	до 50
		Наличие детской общественной организации, качественная организация работы органов ученического самоуправления.	до 40
		Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	до 30
		Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.	до 30
		Победители и призёры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности.	до 40
		Наличие публикаций, размещение статей в газету и информации на сайт.	до 30
		Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступление, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	до 30
7.2	Высокий результат	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 50
		Организация профориентационной работы.	до 30
		Высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий	до 50
		Посещение классных часов и открытых мероприятий.	до 10
8. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством			
8.1	Качество работы	Обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на территории школьного двора.	до 50

		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	до 60
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 70
		Обеспечение сохранности материальных ценностей и высокий уровень ведения их учета.	до 80
8.2	Высокие результаты	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	до 50
		Подготовка школы к новому учебному году.	до 70
		Экономия всех видов потребляемых ресурсов.	до 40
		Ведение документации по горячему питанию (меню, отчеты и т.д.)	до 40
9. Заместитель директора по безопасности			
9.1	Качество работы	Наличие в полном объеме документации по вопросам безопасности	до 50
		Взаимодействие со специалистами специальных служб (МЧС, ОВД и др. организациями)	до 50
		Отсутствие фактов возникновения ЧС	до 40
		Качественная подготовка и проведение практических занятий по поведению при ЧС	до 60
		Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса	до 30
		Подготовка документации по трудовым спорам	до 40
9.2	Высокий результат	Эффективный контроль за качеством работы сторожей школы (отсутствие замечаний)	до 30
		Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями родителям, учащимся.	до 10 до 40
		Работа со школьным сайтом	30
10. Педагог-библиотекарь			
10.1	Качество работы	За качественную работу с фондом учебной литературы	20
		Оформление тематических выставок	20
10.2	Интенсивность и высокие результаты труда	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки.	30
		Высокая читательская активность учащихся.	20
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.)	15
11. Социальный педагог, педагог-организатор			
11.1	Качество работы	Оказание своевременной социальной помощи учащимся, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.	30
		Помощь классным руководителям по вопросам социальной защиты.	10
		Сбор и накопление информации о детях из многодетных и социально незащищенных семей.	50
		Организация питания отдельных категорий детей.	10
11.2	Интенсивность и высокие результаты труда	Контроль за выполнением принятых решений.	10
		Консультация родителей по вопросам социальных гарантий и льгот	20
		Работа в микрорайоне.	20
		Своевременное предоставление отчетных документов.	30

12. Секретарь учебной части			
12.1	Качество работы	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	15
		Соблюдение сроков исполнения документации	15
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства.	10
		Работа с посетителями и работниками учреждения.	10
		Работа с отделом пенсионного фонда, центром занятости населения (отчеты).	50
		Ведение делопроизводства по филиалу	50
12.2	Интенсивность и высокие результаты труда	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя и его подразделений	20
		Отсутствие замечаний со стороны руководителя, работников	15
		Оперативность доведения информации, приказов до исполнения	15
13. Лаборант			
13.1	Качество работы	Высокий уровень подготовки к практическим и лабораторным работам.(химия ,физика)	50
		Сохранность оборудования.	25
		Соблюдение техники безопасности.	25
14. Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, машинист (кочегар) на твердом топливе			
14.1	Качество работы	Проведение генеральных уборок.	25
		Содержание закрепленной убираемой площади в соответствии с требованиями Сан ПиН, качественная уборка помещений.	25
		Качественное соблюдение требований по охране труда.	25
		Качественное проведение текущего ремонта.	30
		Подача звонков, работа в гардеробе (выдача одежды, уборка).	50
14.2	Интенсивность и высокие результаты труда	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	20
		Обеспечение безопасности учреждения и соблюдение пропускного режима	30
15. Работники столовой (повар, кухонный работник).			
15.1	Качество работы	Выполнение норм калорийного, качественного питания.	30
		Качественное приготовление пищи с соблюдением санитарно – гигиенических требований, технологий и рецептов блюд.	20
15.2	Интенсивность и высокие результаты труда	Содержание помещений и хранение продуктов питания в соответствии с нормами СанПиН.	30
		Своевременное и качественное ведение документации.	20
16. Водитель			
16.1	Качество работы	Работа без ДТП.	70
		Своевременное прохождение технического осмотра автобуса	15
		Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автомобиля.	15
16.2	Интенсивность и высокие результаты труда	Сложность и напряженность выполняемой работы.	25
		Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации.	25

17. Логопед			
17.1	Качество работы	Охват детей логопедической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии	До 10
		Информационно-коммуникативная связь с родителями, (консультирование, проведение мероприятий для семей).	До 15
		Участие в работе ПМПк	До 15
17.2	Интенсивность и высокие результаты труда	Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга	До 25
		Участие на открытых мероприятиях, выступлениях на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях.	До 25

Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей выплаты или её лишение.

1. Выплата может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:
 - а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 10;
 - б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима - 20;
 - в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности - 20;
 - г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей - 10;
 - д) обоснованные жалобы родителей - 10;
 - е) детский травматизм по вине работника - 50;
 - ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы - 10;
 - з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения - 10.
2. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки деятельности работников.

В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной комиссией, он вправе подать апелляцию. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и сумм, по которым возникло разногласие.

Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи, созывает для её рассмотрения заседание комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается работник, подавший апелляцию.

В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

Стимулирующие выплаты.**Критерии оценки результативности деятельности воспитателя ГКП детей дошкольного
возраста.**

Установление стимулирующих выплат осуществляется за выполнение следующих показателей в установленных размерах:

№	Критерий	Показатели	Баллы
1	Посещаемость	100%	30
		90-99,9%	22
		80-89,9%	15
		75-80%	7
		75%	0
2	Заболеваемость	0 %	30
		до 5%	22
		5 – 9,9%	18
		10-14,9%	14
		15-16,9%	10
		17-20%	6
		выше 20%	0
3	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- отсутствие детского травматизма	22
		- травматизм зафиксирован	Лишение баллов по всем показателям
4	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей)	13
		нарушения зафиксированы	0
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	10
		Зафиксированы конфликты, жалобы	0
		Конфликт или жалоба вышли за пределы школы (район, край)	Лишение баллов по всем показателям
6	Работа документацией	Документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя.	10
		Данный критерий отсутствует	0
7	Разработка методических материалов	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педсовете)	10
8	Самообразование	Повышение квалификации, обзор методической литературы в методическом кабинете	10
		Наличие плана самообразования и его выполнение.	5
9	Участие детей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях	10

		(при наличии сертификатов, дипломов)	
		Нет участия	0
10	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	- 10
11	Дополнительные баллы	Отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников и др.	До 5
12	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики: низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний	5
		низкий уровень 10 -15%, высокий 15- 25%, остальные средний	3
		низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний	1
ИТОГО:			160

Критерии оценки результативности деятельности помощника воспитателя ГКП детей дошкольного возраста.

Установление стимулирующих выплат осуществляется за выполнение следующих показателей в установленных размерах:

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
1	Качество работы	Работа без больничных листов	5
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
		Проведение генеральных уборок	10
		- Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников:	10
		- качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	7
		- содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	4
		Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	5
		Помощь в одевании детей при подготовке к прогулке	10
2	Интенсивность и высокие показатели и	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	15
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 10
		Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	До 10
		Увеличение объёма выполняемой работы.	До 10
		Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 10
ИТОГО			100

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего филиалом:

Критерии	Показатели	Баллы
Качество управления филиалом		
Управление филиалом	отсутствие замечаний при приемке учреждения к новому учебному году;	5
	вакцинация сотрудников;	5
	соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для обучающихся и посетителей;	5
	отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период;	5
	обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов, душевых и т.д.);	5
Развитие материально-технического состояния филиала	создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея) за текущий период;	5
	улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, учебных кабинетов, пособий и т.д.) за предыдущий период;	5
	эстетические условия холлов, кабинетов и других помещений;	2
	привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения.	10
	<i>Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям:</i>	
Укомплектованность филиала педагогическими кадрами соответствующей квалификации	100% укомплектованность учреждения педагогами;	5
	доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более;	5
	доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование 70% и более;	5
	своевременность прохождения повышения квалификации	15
Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные со школьными факторами риска;	5
	положительная динамика охвата учащихся, занятых внеклассной работой на базе образовательного учреждения;	5
	увеличение количества учащихся, принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности	5
Организация горячего питания в школьной столовой	наличие оборудованных пищеблоков и столовых;	6
	охват горячим питанием в соответствии с утвержденными нормативами учащихся:	1
	1-4 классов – 100%;	
	детей из малообеспеченных семей – 100%;	2
	организация платного питания учащихся 5-11 классов (буфет, абонемент)	6
Эффективность управленческой деятельности (высокие результаты)		

Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Эффективность функционирования органа государственно-общественного управления:	
	создана и функционирует одна из форм общественного управления образовательным учреждением (разработано и утверждено положение);	5
	руководитель образовательного учреждения своевременно предоставляет доклад самообследования в соответствии с критериями;	5
	Своевременное обновление школьного сайта;	3
	наличие работы органов ученического самоуправления;	2
	наличие и периодическое издание школьной газеты (4 раза в год), школьного телевидения (при наличии соответствующих условий).	3
Соответствие деятельности филиала требованиям законодательства в сфере образования. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	отсутствие официальных замечаний надзорных органов в сфере образования;	8
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения;	3
	стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала;	3
	отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства школы.	3
Исполнительская дисциплина	взысканий и замечаний не имеется, трудовая дисциплина не нарушается	5
	своевременное представление требуемой информации в контролирующие и другие органы (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.);	5
	своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора;	5
Применение инновационных технологий в управленческой деятельности	внедрение программно-целевого подхода в практику управления филиалом	10
	наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления (расписание уроков, алфавитная книга, мониторинг качества образования и т.д.)	10
Достижения филиала. Наличие призеров в различных конкурсах	<i>Участие ученического и педагогического коллективов в конкурсах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях</i>	
	Муниципальный уровень (не менее 5)	0,5
	Краевой уровень (не менее 2)	1,5
	Всероссийский уровень (не менее 1)	3
	Международный уровень (не менее 1)	5
Социальный критерий (качество)		
Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	Эффективность воспитательной работы, работы Совета по профилактике правонарушений:	
	работа с неблагополучными семьями;	2
	наличие отрицательной динамики негативных проявлений среди обучающихся;	5
	наличие программы или плана работы по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних	5
	уменьшение числа «трудных» подростков в школе;	5
Организация каникулярного отдыха и	организация пришкольного лагеря с дневным пребыванием детей	3

оздоровления детей	трудоустройство учащихся в каникулярный период	5
Результативность образовательной деятельности филиала, освоение обучающимися государственных образовательных стандартов (высокие показатели)		
Наличие победителей и призеров в предметных олимпиадах	Муниципальный уровень (не менее 5)	0,5
	Краевой уровень	1,5
	Всероссийский уровень	3
	Международный уровень	5
Доля выпускников 11-х классов, поступивших в ВУЗы и учреждения среднего профессионального образования	При значении показателя не менее 70%	5
Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (высокие показатели)		
Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	
	Муниципальный уровень	5
	Краевой уровень	8
	Всероссийский уровень	10
Участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	Зафиксированные результаты участия (выступления, организация выставок и др.):	
	Муниципальный уровень	5
	Краевой уровень	8
	Всероссийский уровень	10
Административно-хозяйственная работа (качество)		
Отопление	своевременная подготовка к отопительному сезону	5
Транспорт	Обеспечение безопасности перевозки детей	10
	Отсутствие травматизма при подвозе школьников	10
Ремонт	Своевременное и качественное предоставление в МКУ «ЦО и СО» заявок на выполнение текущего ремонта центрального отопления, водоснабжения, канализации, текущий ремонт разного профиля;	10
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	10

Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей выплаты или её лишение.

Выплата может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

наличие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период;	- 15
трудовая дисциплина нарушается неоднократно	-5
имеются замечания и взыскания со стороны администрации	- 50