

<p>Согласовано</p> <p>Представитель коллектива работников  Гайворонский Л.И.</p>	 <p>Утверждаю: Директор Генералов И.О. приказ № 126 от 05.10.2017 г. (с изменениями от 01.12.17 утвержденными приказом № 149 от 01.12.2017)</p>
--	---

Положение об оплате труда, установлении порядка и условий применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Котикская средняя общеобразовательная школа»

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда, установлении порядка и условий применения, компенсационных и стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Тулунского муниципального района (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (с изменениями и дополнениями);
- Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года N 82-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области";
- Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года N 339/118-пп "О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки";
- Приказом Министерства образования Иркутской области от 21 сентября 2010 года N 194-мпр "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки";
- Распоряжением администрации Тулунского муниципального района от 01.09.2010 г. N 323-рг "Об обеспечении введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Тулунского муниципального района, отличных от Единой тарифной сетки".
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол N 11.
- Постановление администрации муниципального образования "Тулунский район" Иркутской области от 22 декабря 2015 г. N 176-ПГ "Об утверждении Примерного положения об оплате труда, установлении порядка и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Тулунского муниципального района" (С изменениями и дополнениями от 26 октября 2016 г.)

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников МОУ «Котикская СОШ»

1.3. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников МОУ «Котикская СОШ», и включает в себя:

- минимальные оклады (ставки) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) работников;
- условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.4. Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата работника учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.7. Должностной оклад работника учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О \times КП + ОКПП + ДПК, \text{ где}$$

О - минимальный оклад (ставка);

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии);

КПП - персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке);

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание к минимальному окладу (ставке). При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

1.8. Минимальные оклады (ставки) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1, 2, 3, 4).

1.9. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложения 1, 2, 3, 4).

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

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности (профессии) устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

1.10. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным нормативным актом учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение 6).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения размера оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

1.11. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

- работникам общеобразовательных учреждений, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 15 % от минимального оклада (ставки);

- работникам общеобразовательных учреждений, имеющим почетные звания: "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15 % от минимального оклада (ставки);

- работникам общеобразовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный мастер спорта" - 15 % от минимального оклада (ставки).

- работникам общеобразовательных учреждений, имеющим награды министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 15 % от минимального оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент применяется работникам учреждений, занимающим штатные должности, кроме внешних совместителей.

1.12. Работникам учреждения выплачиваются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (ставке). (Приложение 5)

1.13. Фонд оплаты труда учреждения формируется на основании тарификационных списков и штатных расписаний, исходя из региональных нормативов, утверждаемых в соответствии с законодательством, и прогнозируемой среднегодовой численности воспитанников в учреждении, в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных решением Думы Тулунского муниципального района.

1.14. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников:

- Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы (должностного оклада (ставки) и компенсационных выплат работникам, осуществляющих учебный процесс, административно-управленческого персонала, специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технического персонала учреждения);

- Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается с учетом средств, отчисленных в фонд стимулирования учреждения.

1.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

Глава 1. Работники образования

2.1.1. Минимальные оклады (ставки) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно Приложению 1, 2, 3, 4.

2.1.2. 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 1,4.

2.1.3. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению 1

2.1.4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным актом учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 40 %. Приложение 6

2.1.5. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание (далее ДПК).

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные оклады (ставки) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ Приложения 2, 3

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

2.3.1. Минимальные оклады (ставки) рабочих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ Приложение 3

2.3.2. Работникам, занимающим должности общеотраслевых профессий рабочих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) Приложение 6

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы, утвержденный локальным нормативным актом учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - 22 %.

Глава 4. Руководитель образовательного и общеобразовательного учреждения, его заместители

2.4.1. Заработная плата руководителя учреждения, и 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 в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Кратность увеличения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается согласно положения, утвержденного постановлением администрации Тулунского муниципального района.

Кратность увеличения должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом начальника Управления образования заведующего МКУ "Центр методического и финансового сопровождения образовательных учреждений" администрации Тулунского муниципального района.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, включает следующие должности педагогических работников:

- учитель.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных учреждений.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 15 % от минимального оклада (ставке)

- за почетные звания: "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15 % от минимального оклада (ставки);

- значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации" -15 % от минимального оклада (ставки).

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

При совмещении двух или более должностей, ДПК применяется работниками учреждений по выбору по одной из должностей в пользу работника.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника Управления образования заведующего МКУ "Центр методического и финансового сопровождения образовательных учреждений" администрации Тулунского муниципального района.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением администрации Тулунского муниципального района.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с приложениями 5 и 7 настоящего Положения.

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных общеобразовательных учреждениях);

- 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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 5.

Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением учреждения, утверждаемым учреждением по согласованию с Управлением образования Тулунского муниципального района.

4.2.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представителя профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения:

- заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- педагогов общеобразовательного учреждения - по представлению заместителей руководителя (по направлениям деятельности учебная, методическая, воспитательная, организационно-педагогическая) с учетом представленных руководителями методических объединений обоснованных данных;

- остальных работников - по представлению руководителей структурных подразделений (по направлениям деятельности хозяйственная, организационно-педагогическая по обеспечению безопасных условий учебно-воспитательного процесса).

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 25 % средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований, утвержденных общеобразовательному учреждению.

Выплаты стимулирующего характера работникам, выплачиваются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

4.3. Выплаты стимулирующего характера обеспечивают поощрение работников учреждения за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на качество работы учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев,

позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам 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 общеобразовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам учреждений Приложение 7

4.6. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, 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 учреждения 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 Приложение 7

4.7. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Оплата труда учителей и преподавателей в учреждениях устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы, за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с федеральными и региональными нормативами.

Тарификационный список учителей, преподавателей 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 учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.2. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

5.2.1. Материальная помощь работникам может оказываться в следующих случаях:

- а) причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- б) тяжелой болезни работника требующее дорогостоящее лечение, болезни или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги), других непредвиденных обстоятельств, повлекших за собой значительные материальные затраты;

в) регистрации брака, рождения ребенка, юбилейных дат работника (55 лет со дня рождения - для женщин, 60 лет со дня рождения - для мужчин).

5.2.2. Материальная помощь предоставляется по письменному заявлению работника при представлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных подпунктом "а" - копии документов, подтверждающих факт произошедшего стихийного бедствия, противоправного посягательства;

ГАРАНТ:

По-видимому, в предыдущем абзаце допущена опечатка. Вместо "подпунктом "а" имеется в виду "подпунктом "а" пункта 5.2.1."

б) в случаях, предусмотренных подпунктом "б" - копии документа из лечебно-профилактического учреждения, подтверждающих факт прохождения лечения; копии свидетельства о смерти члена семьи;

ГАРАНТ:

По-видимому, в предыдущем абзаце допущена опечатка. Вместо "подпунктом "б" имеется в виду "подпунктом "б" пункта 5.2.1."

в) в случаях, предусмотренных в подпункте "в" - копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка; копии паспорта.

ГАРАНТ:

По-видимому, в предыдущем абзаце допущена опечатка. Вместо "подпунктом "в" имеется в виду "подпунктом "в" пункта 5.2.1."

5.2.3. В случае смерти работника, указанном в подпункте "б" настоящего Положения, материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи, по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

ГАРАНТ:

По-видимому, в предыдущем абзаце допущена опечатка. Вместо "подпунктом "б" имеется в виду "подпунктом "б" пункта 5.2.1."

5.3. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

5.4. Материальная помощь выплачивается в размере двух минимальных окладов работника на основании приказа руководителя учреждения.

5.5. Выплаты материальной помощи выплачиваются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

**установлении порядка и условия применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МОУ «Котикская СОШ»
от 05.10.2017 года N 126**

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставка), руб.	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя	2 981	0
Секретарь учебной части		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Младший воспитатель	3 108	0,05
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	5 566	0,10 - для второй категории; 0,30 - для первой категории; 0,50 - для высшей категории;
Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования	5 945	0,10 - для второй категории; 0,30 - для первой категории; 0,50 - для высшей категории;
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
3 квалификационный уровень		
Мастер производственного обучения	6 198	0,10 - для второй категории; 0,30 - для первой категории; 0,50 - для высшей категории;
Воспитатель		
Методист		
Педагог-психолог		
4 квалификационный уровень		
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	6 578	0,10 - для второй категории; 0,30 - для первой категории; 0,50 - для высшей категории;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		
Руководитель физического воспитания		
Старший воспитатель		
Учитель		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		

Примечание.

Педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности в размере - 7 %.

**к Примерному положению об оплате труда,
установлении порядка и условия применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МОУ «Котикская СОШ»
от 05.10.2017 года N 126**

Общепрофессиональные должности служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	2 981
Секретарь-машинистка	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3 157
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	3 685
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	3 768
Заведующий хозяйством	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
Старший лаборант	
4 квалификационный уровень	
Механик	4 120
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Психолог	3 985
Инженер программист (программист)	

**установлении порядка и условия применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МОУ «Котикская СОШ»**

от 05.10.2017 года N 126

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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:	2 981 - 1
Машинист (кочегар котельной)	3 080 - 2
Кухонный работник	3 377 - 3
Подсобный рабочий	-
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (рабочий)	-
Оператор хлораторной установки	-
Электрослесарь бойлерной установки	-
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (бойлерной)	-
Рабочий бассейна	-
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-
Столяр, плотник	-
Слесарь автотранспорта	-
Слесарь-электрик	-
Слесарь-сантехник	-
Слесарь по ремонту оборудования	-
Слесарь-ремонтник	-
Повар	-
Сторож (вахтер)	-
Гардеробщик	-
Дворник	-
Истопник	-
Ночная няня	-
Кладовщик	-
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	-
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3 410
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено	3 575 - 4

присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	квалификационны й разряд, 3 878 - 5
Водитель автомобиля	квалификационны й разряд
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	4 175 - 6 квалификационны й разряд, 4 472 - 7 квалификационны й разряд.
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 967
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5 170

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда,
установлении порядка и условия применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МОУ «Котикская СОШ»
от 05.10.2017 года N 126

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства
и кинематографии**

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставка), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотекарь	4 923	0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":		
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	5 110	0

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда,
установлении порядка и условия применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МОУ «Котикская СОШ»
от 05.10.2017 года N 126

Размер и условия применения выплат компенсационного характера

Работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

б. 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):

- компенсация за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) 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;

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений устанавливаются в размере до 12 % к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам проведения специальной оценки условий труда;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст.60.2. ТК РФ.

- за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день, устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ;

- доплата помощникам воспитателей учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, приобщение детей к труду, привитием им санитарно-гигиенических навыков 12 % от должностного оклада (ставки).

в. ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

N	Работа, не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплат
1.	Выполнение функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися.	1 000 рублей в порядке согласно примечанию к настоящему Приложению.
2.	Проверка письменных работ учащихся: в 1-4 классах: 14 и более чел. Менее 14 чел. по русскому языку, литературе, математике, алгебре: 14 и более чел. Менее 14 чел.	15 % от должностного оклада 7,5 % от должностного оклада 20 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада

	по черчению, физике, биологии, химии, иностранному языку, 14 и более чел. Менее 14 чел.	15 % от должностного оклада 7,5 % от должностного оклада
При изменении наполняемости в классе в течение учебного года изменения в тарификацию не вносятся.		
3.	Заведование учебными кабинетами (спортзалов, музеев при наличии паспортов)	5 % от должностного оклада
4.	Заведование учебной мастерской	10 % от должностного оклада
5.	Заведование учебно-опытническим (пришкольным участком) (с апреля по октябрь включительно)	20 % от должностного оклада
6.	Руководство предметными методическими объединениями ТМО РМО ШМО	15 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада 5 % от должностного оклада
7.	За работу школьных координаторов по введению предпрофильной подготовки (профессиональной подготовки)	10 % от должностного оклада
8.	Ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательном учреждении: в первый год во второй год в третий год Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются: - наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования (очная форма); - работа в образовательном учреждении по специальности.	от должностного оклада 30 % 20 % 10 %
9.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения	20 % от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки
10.	Надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности	25 % от должностного оклада, ставки заработной платы
11.	Учителям физической культуры за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: - секции до 25 человек включительно: - свыше 25 человек	20 % должностного оклада 35 % должностного оклада
12.	За работу с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся учреждений инклюзивно в общеобразовательном классе (по предмету технологии и СБО)	15 % от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки
13.	За работу педагогическим работникам учреждений пилотных площадок опережающих введение ФГОС основного общего образования	10 % от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки

14.		
15.		

Примечание.

1. Компенсационная выплата педагогическим работникам образовательных и общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися устанавливается в размере 1000 рублей в классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

Приложение 6
к Примерному положению об оплате труда,
установлении порядка и условия применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МОУ «Котикская СОШ»

от 05.10.2017 года N 126

Размер персональных повышающих коэффициентов к размеру оклада педагогических работников

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставки), установленного с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на персональный повышающий коэффициент.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента:

работникам образования до 40 %:

- старший вожатый;
- музыкальный руководитель
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- учитель;
- воспитатель;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- мастер производственного обучения;
- педагог психолог;
- учитель логопед;
- учитель дефектолог;
- руководитель физического воспитания.

рабочим общепрофессиональных профессий - 22 %:

- Водитель;
- Электрик бойлерной установки;
- Кочегар

Размер персонального повышающего коэффициента

Наименование критериев	Размер персонального повышающего
------------------------	----------------------------------

	коэффициента
Профессиональная подготовленность: - высшее образование	5 %
Стаж работы:	
от 3 до 5 лет	5 %
от 5 до 10 лет	7 %
от 10 до 20 лет	10 %
свыше 20 лет	12 %

Приложение 7
к Примерному положению об оплате труда,
установлении порядка и условия применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МОУ «Котикская СОШ»
от 05.10.2017 года N 126

Порядок расчета стимулирующих выплат в общеобразовательном учреждении

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

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

3. Основой в формировании перечня критериев и показателей является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные стимулирующие выплаты производятся. Стимулирующие выплаты определяются в соответствии с критериями для оценки качества.

3.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов (или %) по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период. Критерии могут пересматриваться два раза в год по результатам работы за истекший период.

3.2. Стоимость одного балла рассчитывается следующим образом: Комиссия производит подсчет баллов по каждому работнику. Затем определяется общее количество баллов всех работников учреждения.

3.3. Стоимость 1 балла = стимулирующая часть ФОТ делится на общее количество баллов всех работников. Размер стимулирования каждого работника = стоимость 1 балла умножается на количество набранных баллов данным работником. При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда необходимо СФОТ разделить на коэффициент районного регулирования 1,6 чтобы при начислении стимулирующих выплат каждому работнику производить начисление районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

4. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат.

4.1. Размер стимулирующих выплат снижается за:

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда;
- снижение качественных показателей работы;

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

При наложении на работника дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение выплат по итогам работы за месяц.

4.2. Кроме того, работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и сложных заданий связанных с реализацией задач и функций, возложенных на учреждение, в целях усиления мотивации для повышения ответственности за выполнение порученного задания, а также вклада работника в выполнение особо важных и сложных заданий. Отнесение выполняемых работником заданий к особо важным и сложным осуществляется руководителем учреждения. Выплата единовременной премии производится на основании приказа руководителя, в котором указывается основание для ее выплаты и размер. Премия выплачивается в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения на текущий финансовый год.

5. Порядок выплат стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работника.

5.3. Для начисления выплат стимулирующего характера учреждение предоставляет в Управление образования администрации Тулунского муниципального района приказы на выплату стимулирующих выплат с приложением протоколов по баллам, с обоснованием предоставленных данных (копии грамот, дипломов, сертификатов учащихся и педагогических работников, протоколы смотра кабинетов, свидетельства о публикации итогов деятельности в СМИ или ссылка на страницу интернет-ресурса, результаты анкетирования родителей и учащихся "Удовлетворенность условиями организации образовательного процесса" и пр.).

6. Критерии и показатели выплат за интенсивность, и высокие результаты и для оценки качества труда педагогических работников

Критерий	Показатели	Баллы
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	0-15
	1. степень подтверждения годовых оценок результатам ОГЭ (9 класс) 100 % от 80-99 %	5 4
	2. степень соответствия успеваемости результатам ЕГЭ (11 класс) 100 % 99-91 % 90 %	5 3 2
	3. нет обучающихся, получивших на ГИА отметку ниже порога	1
	4. сдача предмета по выбору	1
	5. средний балл (ОГЭ, ЕГЭ) выше среднего по	1

	району	
	6. наличие обучающихся, получивших на ЕГЭ 90 -100 баллов	5 за каждого
	7. степень подтверждения годовых оценок результатам внешней экспертизы (4 класс) 100 % от 91-99 %	5 4
	8. отсутствие неудовлетворительных оценок (полугодие, год) по предмету во всех классах, где преподает учитель (баллы ранжируются в соответствии со степенью трудности каждого предмета по таблице Сивкова И.Г.) СанПиН 2.4.2.2821-10	5 - математика, иностранный язык; начальные классы, 1, 4 классы 4 - физика, химия, история; начальные классы, 2 - 3 классы; ИВТ 3 - русский язык, литература, естествознание 2 - география, обществознание ОБЖ 1 - физкультура, труд, ИЗО, технология.
	9. соответствие результатов обученности по итогам различных форм контроля (административных работ, проводимых вышестоящими органами, тематического и персонального контроля по выделенной ведущей теме учебного курса), участие в работе МПК, участие в организации и проведении мониторинга (ассистирование, дежурство)	3
3		
2		
1		
	10. количество обучающихся, окончивших год на "5" по предмету во всех классах, где преподает учитель	За каждого ученика: 0,11 по математике; 0,1 - иностранному языку; 0,09 - физике, химии; 0,08 - истории; 0,07 - русскому языку, литературе, в начальных классах; 0,06 - естествознанию географии; обществознанию; 0,05 - физкультуре; 0,04 - труду; 0,02 - изо; 0,01 - музыке.

	11. качественный анализ деятельности по итогам полугодия года.	1 2
	12. выполнение учебных программ без уплотнения (100 %) (по полугодью)	1
	Достижение обучающимися более высоких показателей качества образования в сравнении с предыдущим периодом	0 - 5
	13. сохранность групп обучающихся высокого уровня обученности	3
	14. увеличение численности группы обучающихся высокого уровня обученности	0,5 при увеличении за каждого
	15. отсутствие обучающихся с одной тройкой классному руководителю во вверенном классе, учителю-предметнику по итогам полугодия	1
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (обучающиеся)	0 - 10
	16. количество победителей и призеров мероприятий: - победителей школьных; - районных (муниципальных); - региональных; - всероссийских; - международных; - дистанционных конкурсах, конкурсах-играх "Русский медвежонок", "Кенгуру", "British Bulldog", "Золотое руно", "КИТ", других - подготовка участников, не имеющих призовых мест на районных, региональных, всероссийских мероприятиях	за каждого 2 4 - 10 5 - 10 7 - 10 10 в зависимости от количества и полученных мест, но не более 5 0,5 - за каждого участника, но не более 2
	17. Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ОГЭ. ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ГИА общественных наблюдателей)	0 - 4
	- сопровождающий	1
	- ответственный организатор	3
	- организатор	2
	- дежурный	1
	- руководитель ППЭ	4
	- технический специалист	1
	- инструктор по лабораторным работам	1
	- ассистент	1
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0 - 5
	18. обобщение опыта работы на школьном уровне	3
	19. обобщение опыта работы на муниципальном уровне	4
	20. обобщение опыта работы на зональном и региональном уровнях	5
	21. наставничество, дающее положительные результаты	2

	22. подготовка документов по аттестации педагогических работников (представление, экспертное заключение)	1 за каждое представление, заключение
	23. рецензирование работ, программ	2 за каждую
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0 - 4
	24. проведение открытых уроков, мероприятий на школьном уровне: оптимальный уровень хороший (высокий) уровень	2 1
	25. проведение открытых уроков, мероприятий на районном уровне	4
	26. организация и проведение семинаров-практикумов на школьном уровне на районном уровне	3 4
	27. публикации итогов деятельности (в СМИ, Интернет, 1 сентября)	2 за каждую публикацию, не более 4
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов, введение в ОУ ФГОС	0-7
	28. ведение элективного курса (АПР.) в рамках ПШПО и ФГОС	1 - 2
	29. участие в школьном эксперименте	2
	30. участие в районном эксперименте	3
	31. разработка элективного курса (АПР.) (утверждение)	2 за каждый
	32. организация работы ВТГ, ПТГ с предоставлением анализа промежуточных и конечных результатов	3
	33. представление аналитических материалов по итогам: эксперимента проведенным мероприятиям	3 2
	34. создание и реализация проектов школьный уровень районный уровень региональный уровень	2 3 4
	35. создание и поддержка собственного блога, интернет-страницы (индивидуально или на сайте школы) с размещением материалов по УВП	3
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	0-2
	36. отсутствие "отсева" (по итогам года: кл. руководители, социальный педагог)	1

	37. отсутствие обучающихся со справкой об окончании, оставленных на повторное обучение	1
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0 - 3
	38. наличие паспорта, пополнение содержания кабинета	1
	39. сохранность оборудования и мебели, маркировка, расстановка мебели в соответствии с нормами СанПиНа. (по итогам проверок, зав. кабинетами)	1
	40. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов, создание и использование информационных стендов и др.) (по итогам года, зав. кабинетами)	0,5 за каждый элемент
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим)	0-2
	41. соблюдение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (по итогам проверок)	1
	42. соблюдение режима проветривания, освещения (по итогам проверок)	1
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего ремонта	0 - 3
	43. наличие, своевременное переоснащение средств защиты (специализированные кабинеты, помещения)	1
	44. своевременное проведение инструктажей обучающихся под подпись	2
	45. участие в текущем ремонте образовательного учреждения	3
	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, состояние пришкольной территории.	0-2
	46. привлечение обучающихся к санитарной очистке территории	1
	47. привлечение обучающихся к благоустройству школьной территории	2
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0-6
48. награжденным: премией, грамотой, наградой, благодарностью муниципальный уровень (за анализируемый	1	

период)	3
региональный уровень (за анализируемый период)	6
федеральный уровень	
49. участие в профессиональных конкурсах:	
муниципальный уровень	4
региональный уровень	5
федеральный уровень	6
50. активное, плодотворное участие в группе подготовки участников профессиональных конкурсов	2
51. участие в творческом конкурсе (дистанционном и т.п.)	2
Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0 - 3
52. проведение мероприятий в рамках предметной недели, декады, школьных праздников (в т.ч. по предметам) и т.п.	3
53. проведение туристических однодневных походов	2
54. результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (педагог-психолог, соц. педагог)	3.
55. своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных разными видами контроля (педагог-психолог, соц. педагог)	3
Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0 - 3
56. снижение числа обучающихся, состоящих на учете в ВШК, КДН, ОДН (социальный педагог по итогам года) по итогам полугодия	0,2 за каждое снижение, до 1 балла
57. профилактика правонарушений среди обучающихся (100 % охват на параллели)	2 за каждое мероприятие
58. снижение числа учащихся, состоящих на внутришкольном контроле (классные руководители по итогам полугодия)	0,2 за каждое снижение, до 1 балла
Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 - 3
59. организация ОЛДП	3
руководитель	2
воспитатель организатор	2
Вовлечение обучающихся в занятия во внеурочное время (классному руководителю, педагогу-организатору, учителю физкультуры, ОБЖ, руководителю трудового отряда)	0-4
60. занятость спортивной деятельностью школьные соревнования	1
муниципальные (районные),	3
региональные,	4

	зональные	
	61. организация работы наркопоста, ЮИД, ДЮП, турслета и других	2-3
	62. организация обучающихся для временных трудовых работ (ЦЗН), оформление документации до 5 чел. до 10 чел свыше 10 чел	1 2 3
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	0-5
	63. привлечение родителей обучающихся к реализации ООП	3
	64. Освещение деятельности ОУ в СМИ	1 за каждый факт
	65. организация дежурства класса по школе на отметку 5 баллов	до 1
	66. работа в совете трудового коллектива, в коллективных органах и комиссиях, в общественных организациях, управляющем Совете	1 за участие в каждом, не более 3
	Исполнительская дисциплина педагогов	0-5
	67. качественная разработка рабочих программ, учебно-тематического планирования	2
	68. отсутствие замечаний по итогам проверок	2
	69. отсутствие замечаний по ведению документации (журналов класса, других документов; личных дел обучающихся)	2
	70. проявление активной гражданской позиции (участие в конкурсных мероприятиях за честь школы и др.)	1 за участие в каждом, не более 5
	71. отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительной причины (по итогам четверти) классному руководителю, учителю-предметнику.	1
	72. Посещение классным руководителем неблагополучных семей и семей обучающихся "группы риска"	5
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-2
	73. отсутствие письменных жалоб со стороны обучающихся, родителей	2
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся.	0-3
	74. пропаганда здорового образа жизни (лекторий) среди обучающихся на родительском собрании	1 2
	75. отсутствие несчастных случаев с учащимися по вине педагога (июнь)	0,5
	76. участие в мониторинге физического развития обучающихся	2
	77. 100 % охват обучающихся углубленным медицинским осмотром, обучающихся диспансерного учета, опекаемых (1 раз в год)	1

Организация обеспечения обучающихся горячим питанием	0-3
78. охват организованным горячим питанием 91 % и выше от 81 % до 90 % от 60 % до 80 %	3 2 1
79. своевременная постановка на бесплатное питание обучающихся, (по полугодию)	0,3
80. своевременное дежурство в школьной столовой	1
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, турниры, игры, туристические походы, военно-полевые сборы) (классные руководители, учитель физкультуры, ОБЖ, отв. за сборы)	0-3
81. проведение Дней здоровья с охватом обучающихся более 81 % от 70 до 80 %	1 0,5
82. проведение школьных Олимпийских игр (спартакиады) с охватом обучающихся более 81 % от 60 до 80 %	1 0,5
83. Соревнования, конкурсы, турниры (спортивные, оздоровительные и т.д.)	0 - 7
1 место 2 место 3 место (личное - командное) Межшкольный/школьный 1 - 2 0,5 1 0,3 0.5 Районный 2 - 3 1 2 0,5 - 1 Региональный 3 4 2 3 1 - 2 Зональный, российский 4 5 3 - 4 2 - 3	За 1, 2, 3 место; за участие: личное - командное
Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья инвалидами отклонениями в развитии	0-3
Своевременное выявление детей с проблемами в обучении и воспитании	3
84. подготовка документов к ПМПК	3
85. высокий уровень организации внеурочной и внеклассной деятельности учащихся с ОВЗ	10
86. реализация инклюзивного образования в организации УВП (1 раз в четверть)	5
87. успешное прохождение ГИА	5
В итоге не более 100 баллов	

Критерии для оценки качества труда заместителю директора

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Степень выраженности критерия		
		низкая	средняя	высокая
Заместитель директора по	Обеспечение	0	2	10

административно-хозяйственной части	санитарно-гигиенических условий в помещении школы			
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	0	2	10
	Качество подготовки и организации ремонтных работ	0	2	10
Максимальная сумма баллов				30
Заместитель директора по учебно-учебно-воспитательной работе	Уровень организации предпрофильного обучения	0	3	10
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	0	3	20
	Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0	3	15
	Уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	0	2	15
	Уровень организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	0	2	5
	Сохранение контингента учащихся 10-11 классов	0	2	15
	Уровень организации аттестации педагогических работников школы	0	2	12
	Уровень Участия в инновационной деятельности	0	2	8
Максимальная сумма баллов				100
Заместитель директора по воспитательной работе	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора. Победители и призеры конкурсов детских общественных организаций	0	2	7
	Наличие детской общественной организации	0	2	8
	Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	0	3	10
	Уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни	0	2	20
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	0	5	15
	Наличие публикаций	0	0	10
	Наличие обобщенного опыта работы	0	0	10
	Включенность в методическую работу. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах и др.	0	0	5

	Разработка факультативов, кружков и т.д.	0	0	5
	Признание высокого профессионализма обучающимися и их родителями. Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся.	0	2	10
Максимальная сумма баллов				100

Критерии для оценки качества труда педагога-организатора ОБЖ (заместителя директора по безопасности)

N	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение комплексной безопасности школы	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0 - 10	40
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).	0 - 10	
		Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов.	0 - 10	
		Разработка системы мониторинга обеспеченности состояния антитеррористической защищенности школы	0 - 10	
2	Методическое обеспечение комплексной безопасности школы	Диагностика уровня знаний по ПДД и технике безопасности обучающихся и сотрудников школы.	0 - 5	35
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с учащимися и их родителями по предупреждению ДТП.	0 - 10	
		Разработка методических рекомендаций по проведению классных часов по пожарной профилактике и технике безопасности.	0 - 5	
		Разработка рекомендаций по эвакуации обучающихся и сотрудников школы из ОУ при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром.	0 - 5	

		Разработка безопасного маршрута по пути следования "Дом-Школа-Дом" совместно с сотрудниками ОГИБДД.	0 - 5	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	0 - 5	
3	Эффективность управленческой деятельности	Организация и руководство деятельностью отряда ЮИД, проведение с его участием "Дня безопасности дорожного движения", конкурсов и викторин.	0 - 5	15
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	0 - 5	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) городского и регионального уровней.	0 - 5	
4	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся, низкий уровень травматизма, связанный с нарушением техники безопасности.	0 - 5	10
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, дни здоровья и т.п.).	0 - 5	
	Итого:			75

Критерии для оценки качества труда учебно-вспомогательного персонала

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Нет	Да
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	0	10
	Пропаганда чтения, как формы культурного досуга	0	10
	Оформление тематических выставок	0	10
	Выполнение плана работы библиотекаря	0	10
Максимальная сумма баллов			40

Критерии для оценки качества труда общеотраслевых профессий рабочих

N	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество работы	стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	до 10 баллов	10
		сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	до 7 баллов	7

		высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закреплённом участке работы	до 7 баллов	7
		соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 7 баллов	7
		активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	до 9 баллов	9
2.	Особые условия труда	интенсивность труда	до 10 баллов	10
3		За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ	до 7 баллов	7
4.		За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки детей, отсутствие ДТП	до 7 баллов	7
Итого				50
3.	Особые условия работы	интенсивность и напряженность работы	до 10 баллов	10
		профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций, высокий уровень организации пропускного режима и безопасности образовательного процесса	до 10 баллов	10
		качество текущих ремонтных работ	до 8 баллов	8
		соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях учреждения	до 8 баллов	8
		высокий уровень содержания пришкольной территории и благоустроительных работ, сельскохозяйственного инвентаря	до 8 баллов	8
		инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования. Своевременная постановка на учет приобретаемых материалов. (Завхоз)	до 6 баллов	6
Итого				100