

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
работников школы
Протокол от 24.09.2024 № 6
Председатель Е.В.Князева

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от 27.09.2024 № 379
Директор С.В.Черникова

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦНИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Цнинская средняя общеобразовательная школа №2» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 24.09.2024 № 7628 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Цнинская средняя общеобразовательная школа №2» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. Размер стимулирующих выплат (премии) устанавливаются локальным актом руководителя при их назначении.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

1.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.3. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы.

Полученный после применения повышающих коэффициентов должностной оклад (ставка заработной платы) работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам производится в размерах и сроки, установленные постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством. При индексации размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемые размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приведены в разделе 3 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом профсоюзного комитета.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3. Размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно приложению №2.

2) выплаты за качество выполняемых работ;

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

а) работникам за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями – 20%.

Выплата за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) выплата применяется по одному из оснований;

б) лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

кандидата наук - в размере 5 процентов;

доктора наук - в размере до 10 процентов;

При присуждении ученой степени кандидата наук размер выплаты устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук размер выплаты устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3) выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	3
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

В стаж работы для определения стимулирующей выплаты за выслугу лет включается: для педагогических и административных работников – общий педагогический стаж; для прочих работников – общий трудовой стаж.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

4) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

Премия по итогам работы за (месяц, квартал, год по одному из указанных оснований) производится работникам учреждения в пределах фонда оплаты

труда, не более 200% должностного оклада, ставки заработной платы работника в соответствии с приложение 3 настоящего Положения.

5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов, ставок заработной платы. Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора, заместителей директора, главного бухгалтера по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Особо важными и ответственными работами считаются следующие работы:

- ✓ внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- ✓ устранения последствий аварий;
- ✓ подготовка объектов к учебному году;
- ✓ организация работы по обеспечению всеобуча в микрорайоне;
- ✓ подготовка и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера;
- ✓ организация (участие) во внутренней системе оценки качества образования, мониторингах индивидуальных достижений учащихся;
- ✓ проведение и подготовка мероприятий на базе школы (научно – практические семинары, конференции, конкурсы профессионального мастерства и т.п.);
- ✓ освещение инновационной деятельности организации в СМИ;
- ✓ установление сетевого взаимодействия и социального партнерства;
- ✓ отсутствие предписаний и замечаний по итогам проверок;
- ✓ участие в мероприятиях повышающий имидж школы;
- ✓ составление итоговых отчетов и докладов разной направленности;
- ✓ подготовка и сдача срочных отчетов для вышестоящих организаций;
- ✓ совершенствование материально-технической базы, ремонт кабинетов и помещений собственными силами, улучшение условий труда, совершенствование техники безопасности;
- ✓ другая порученная работа, связанной с обеспечением образовательной деятельности или уставной деятельности учреждения.

6) за наличие квалификационной категории

первой - 15 процентов;

высшей - 20 процентов;

«педагог-методист», «педагог-наставник» - 50 процентов;

7) молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, - 5 процентов

8) за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, - 25 процентов;

9) выплаты за организацию и качественное проведение платных образовательных услуг выплачиваются ежемесячно в абсолютной сумме работникам школы.

3.2. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда

оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

Критерии установления стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. 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 соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное

время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.9. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях: связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 10%;

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) - 10%

4.1.10. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательной деятельностью и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- выполнение функций классного руководителя – 10%;
- проверка письменных работ учащихся (от нагрузки):
 - ✓ учителям начальных классов – 10%;
 - ✓ учителям русского языка и литературы, родного языка и родной литературы, математики – 15%;
 - ✓ учителям иностранного языка, географии, биологии, химии, физики, истории, обществознания, права – 10%;
 - ✓ учителям ИЗО, информатики, основ ОБЖ - 5 %;
 - ✓ учителям физической культуры, технологии, музыки – 2%
- заведование учебными кабинетами:
 - ✓ химии, физики, информатики, технологии - 10%, за совместное заведование кабинетом- 5%,
 - ✓ остальные кабинеты – 5%, за совместное заведование кабинетом- 2,5%;
 - заведование спортивным залом, ИБЦ – 10%;
 - заведование пришкольным участком – 10%;
 - руководство методическими объединениями – 10%.
 - другая дополнительная работа:
 - ✓ руководство образовательными центрами – 20%;
 - ✓ руководство школьным спортивным клубом – 10%;
 - ✓ координация школьного электронного дневника, обеспечение информационного наполнения электронных журналов успеваемости – 25%;

- ✓ участие в работе экспериментальных, инновационных площадок – 25%;
- ✓ наставничество (за одного молодого специалиста) – 10%;
- ✓ работа по организации разновозрастных объединений по интересам, клубов, детских и подростковых общественных объединений и организаций – 10%;
- ✓ за работу с детьми особой категории (девиантные, деликвентные, склонные к суицидальному поведению) – 10%;
- ✓ еженедельные занятия «Разговоры о важном», обязательные курсы внеурочной деятельности (курсы углубленного изучения предметов и т.д.) – 10%;
- ✓ координация работы по школьному питанию, составление отчетности и предоставление информации по питанию учащихся – 20%;
- ✓ выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, совещаний при директоре, управляющего совета, председателя профкома – 10%;
- ✓ ведение официального сайта учреждения, официальных страниц учреждения в социальных сетях - 20%;
- ✓ выполнение должностных обязанностей в двух корпусах школы в течение одного рабочего дня - 10%;
- ✓ организация сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями области по реализации профильного обучения, проектно-исследовательской деятельности – 20%;
- ✓ руководство ученическими проектами в профильных классах (за один проект) – 3%;
- ✓ использование в работе систем, сервисов при ведении электронного документооборота: ЕГИССО, ФИС ФРДО, «Программный навигатор системы дополнительного образования детей» и др. - 10%;
- ✓ использование в работе школьной музыкальной аппаратуры – 10%;
- ✓ работникам, впервые приступившим к педагогической деятельности в первый год работы – 5%.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение профсоюзного комитета.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

✓ при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе, из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

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

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

5.3. 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), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. Порядок расчета и определение размера выплат социального характера

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1 выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2 выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3 суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4 дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5 денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным

работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и т.д.) за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение профсоюзного комитета.

7. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания в части перечисленных в бюджет городского округа – город Тамбов средств субвенции из бюджета Тамбовской области и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение №1 к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Цнинская СОШ №2»

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам, минимальным размерам заработной платы по занимаемой должности

Профессио- нальная квалифика- ционная группа	Квалификацион ный уровень	Должность	Размеры минимал ных окладов, ставок зарплатной платы, руб.	Размеры повышающ их коэффициент ов по занимаемой должности	Должностн ые оклады (ставки зарплатной платы) с учетом повышающ их коэффициен тов
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования					
Профессиональ ные квалификацион ные группы должностей педагогических работников	Первый квалификацион ный уровень	Старший вожатый	10955,0	0,20	13146,0
	Второй квалификацион ный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог	10955,0	0,20	13146,0
	Третий квалификацион ный уровень	Педагог-психолог, методист, воспитатель	10955,0	0,20	13146,0
	Четвертый квалификацион ный уровень	Преподаватель- организатор ОБЗР, учитель, учитель- логопед, тьютор, учитель – дефектолог, педагог-библиотекарь	10955,0	0,20	13146,0
Профессиональн ые квалификационн ые группы должностей работников учебно вспомогательного персонала первого уровня	Первый квалификацион ный уровень	Вожатый	7646,00	0,0	7646,00
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих					
Профессио- нальная	Первый квалификацион	Лаборант Секретарь	8738,00	0,00	8738,00

квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	второй уровень	руководителя			
	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8738,00	0,1	9612,00
	Четвертый квалификационный уровень	Контролер АТС (Механик)	8738,00	0,2	10486,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-электроник, документовед, специалист по кадрам	10955,0	0,20	13146,0

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности второго уровня»	Второй квалификационный уровень	Водитель автобуса	8738,0	0,1	9612,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности первого уровня»	Первый квалификационный уровень	дворник, сторож, кочегар, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	7646,0	0,00	7646,00

Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

	Специалист по охране труда	9129,0	0,20	10955,0
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9129,0	0,20	10955,0

**Выплаты стимулирующего характера
(выплаты за интенсивность и высокие результаты работы)**

1. Размеры, условия установления, порядок начисления стимулирующих выплат

1.1. педагогическим работникам выплаты

за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ осуществляются на основе самооценки и индивидуальной оценки администрацией школы труда каждого работника и его отношения к своим должностным обязанностям согласно критериям оценки показателей эффективности (далее-критерии), которые разработаны с учетом мнения профсоюзного комитета школы для каждой категории работников (Приложение 2.1);

эффективность деятельности классных руководителей осуществляются на основе самооценки и индивидуальной оценки администрацией школы деятельности классного руководителя согласно критериям оценки показателей эффективности (далее-критерии), которые разработаны с учетом мнения профсоюзного комитета школы

Критерии/ Индикатор
<i>Критерий 1. Профессиональная компетентность</i>
1 - документация полностью соответствует требованиям, предусмотренными должностными обязанностями
Использование технологий (в том числе инклюзивных) работы с особыми категориями 1- работа осуществляется с одной из категорий; 2- работа осуществляется со всеми представленными в классном коллективе особыми категориями
Социально-психологический климат в классном коллективе 1- в классном коллективе хороший психологический климат, стиль отношений в основном демократический. Классный коллектив сплочен. Конфликты в коллективе нечасты и благополучно разрешаются 2-в классном коллективе комфортный психологический климат, стиль отношений демократический. Уровень сплоченности классного коллектива высокий. Конфликты в коллективе практически отсутствуют
Организация образовательного процесса 1- отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине, отсутствие опозданий на урок, пропусков по неуважительной причине, пропуски в субботу
1 - соответствие внешнего вида обучающихся предъявляемым нормам и требованиям Устава школы (по результатам рейдов)
Участие обучающихся класса в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (<u>под руководством классного руководителя</u>) школьный уровень– 1 балл районный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла
1 – 100% включенность учащихся в систему доп.образования
1 - наличие системы работы с детьми «группы риска»
1 - отсутствие случаев травматизма,
1- 50% учащихся класса охвачены горячим питанием (платное, для 5-11 классов)
<i>Критерий 2. Общественная активность</i>

1- 50% родителей, принимающих участие в социально-значимой деятельности класса, школы от общего количества родителей в классе
1- 95% охват родителей, принимающих участие на родительских собраниях
Уровень развития ученического самоуправления в классе 1-средний уровень 2-высокий уровень
Уровень воспитанности (сформированность системы отношений к социально-значимым культурно-духовным нормам и ценностям; сформированность основных элементов гражданско-патриотического сознания) 1-средний уровень 2-высокий уровень
Критерий 3. Личностные качества
1 – высокий уровень толерантности при низком или среднем уровне конфликтности
1- высокий уровень сформированности лидерских качеств
Максимальное количество баллов по всем критериям – 22 (21 для начальной школы) 100%

1.2. учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу за интенсивность выплаты устанавливаются по оценке тяжести и напряженности труда, темпу работы в соответствии с локальным актом, по согласованию с профсоюзным комитетом школы (до 100% к должностному окладу);

1.3. административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу за высокие результаты работы, качество выполняемых работ осуществляются на основе самооценки и индивидуальной оценки администрацией школы труда каждого работника и его отношения к своим должностным обязанностям согласно критериям оценки показателей эффективности (далее-критерии), которые разработаны с учетом мнения профсоюзного комитета школы для каждой категории работников (Приложение 2.2).

1.4. Фактический размер стимулирующих выплат устанавливается согласно критериям.

2. Порядок начисления и выплаты стимулирующих выплат

2.1. Распределение стимулирующих выплат производится один раз на первое сентября и выплачивается в течение учебного года.

2.2. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию введены показатели и шкала показателей. Каждому показателю и критерию присваивается максимальное количество баллов, которое принимается за 200% (учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал), 100% (педагогические работники и другие), 100% (классные руководители).

2.3. При определении конкретного размера стимулирующих выплат фактически набранные баллы рассчитываются пропорционально максимально возможным баллам.

2.4. Размер выплаты устанавливается в процентном соотношении за интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ всеми работниками учреждения от должностного оклада; за эффективность деятельности классных руководителей от выплат компенсационного характера за выполнение функций классного руководителя.

2.5. Порядок начисления

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в школе приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения,

руководителей филиалов, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО. На первом заседании простым голосованием назначается председатель Комиссии, который несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Не менее чем за две недели до заседания Комиссии работники передают председателю в Комиссию собственноручно заполненные критерии оценки показателей эффективности работы работника и классного руководителя для установления стимулирующих выплат (далее оценочные листы) с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность (собственные портфолио за определенный период времени). Данные документы хранятся в течение года.

Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочных листах материалов экспертную оценку результативности деятельности работника.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Оценочные листы работника и классного руководителя, завершающиеся итоговым баллом работника, согласовываются с Управляющим советом, профсоюзным комитетом школы и утверждаются приказом директора.

Проводится собеседование с каждым сотрудником о размере его стимулирующих выплатах, ставится подпись сотрудника об ознакомлении.

В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Приложение 2.1.

Критерии оценки показателей эффективности работы педагогического работника МАОУ «Цнинская СОШ №2», для установления стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Должность: <u>учитель (ФИО)</u>	
% учащихся, привлеченных учителем к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д. к числу обучаемых данным учителем - выше 30%	2
Наличие призовых мест за проекты и исследовательские работы учащихся, выполненных под руководством учителя на муниципальном уровне,	

региональном уровне, всероссийском уровне	1
не ниже показателей школы	2
выше показателей школы	
Ведение дистанционных курсов (наличие результатов работы)	2
Соотношение результатов (мониторингов, ГИА, ЕГЭ, ВПР, внешних контрольных мероприятий) обучающихся со средним по региону – соответствует	1
- выше	2
Организация работы с социально-неблагополучными семьями (участие в муниципальных и региональных проектах по данной работе)	2
Наличие методических разработок (публикаций) - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы): - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Победы в профессиональных конкурсах:	1
- муниципального	2
- регионального	3
- всероссийского уровня	
Участие в экспериментальной работе	2
Максимально возможное количество баллов по всем направлениям учителя	21 100%
Должность: старший вожатый (вожатый)	
Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием, в сравнении с предыдущим периодом выше	1,0
Количество учащихся, занявших призовые места, выше в сравнении с предыдущим годом	1,0
Охват обучающимися детскими, молодежными организациями, объединениями и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся более 80%	1,0
Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:	
-всероссийские	3,0
-региональные	2,0
-муниципальные	1,0
Охват обучающихся, охваченных каникулярным отдыхом выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Организация работы с социально-неблагополучными семьями (участие в проектах)	1
Наличие методических разработок - районного уровня	1
-регионального уровня	2
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
- районного уровня	1
-регионального уровня	2
Подготовка и проведение открытых мероприятий (мастер - классы):	
- муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Участие в профессиональных конкурсах: - муниципального	1
- регионального	2
- всероссийского уровня	3
Наличие публикаций:- муниципальный уровень	1
- региональный уровень	2
- федеральный уровень	3
Модерация официальных страниц школы в социальных сетях	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	21 (100%)

Должность: учитель-логопед, учитель-дефектолог	
Взаимодействие учителя-логопеда с внешними организациями	1,0
Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	1,0
Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами	1,0
100% осуществление сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья	1,0
Наличие призовых мест за участие в творческих конкурсах, олимпиадах выше в сравнении с предыдущим периодом	2,0
Организация работы с социально-неблагополучными семьями (участие в проектах)	1
Наличие методических разработок (публикаций) - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Наличие выступлений на методических семинарах - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы): - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Участие в профессиональных конкурсах: - муниципального	1
- регионального	2
- всероссийского уровня	3
Ведение тематической страницы на сайте школы	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	17 100%
Должность: методист	
Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе педагогическими работниками ОУ современных образовательных технологий и методик для организации ДО - выше 80%	1,0
Наличие системы применения (и разработки) цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), дистанционных образовательных технологий для проведения методических мероприятий (совещаний, заседаний МО, семинаров, конференций, круглых столов, конкурсов, повышения квалификации и т.д.)	1,0
Организация работы с социально-неблагополучными семьями (участие в проектах по данной работе)	1
Применение системы разнообразных форм методической работы: инструктивно-методическое совещание; семинар по единой методической теме; творческая лаборатория; педагогическая мастерская; методические объединения; школа молодого специалиста и т.п. - более 80%	1
Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и педагогической диагностики	1,0
Систематическая работа по организации и методическому сопровождению деятельности творческих педагогических объединений	1,0
Наличие педработников, занявших призовые места выше в сравнении с предыдущим периодом	2
Наличие методических разработок (публикаций)	
- муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
- муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы):	
- муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Участие в профессиональных конкурсах: - муниципального	1

- регионального	2
- всероссийского уровня	3
Ведение тематической страницы на сайте школы	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя, преподавателя	18 100%
Должность: преподаватель-организатор ОБЗР	
Наличие системы учета юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военкоматам	1,0
Динамика поступаемости выпускников школы в военные учебные заведения выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0
Оформление и обновление выставок, стендов по ПДД, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	1,0
Организация работы с социально-неблагополучными семьями (участие в проектах)	1
Доля обучающихся, привлеченных учителем к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д. выше в сравнении с предыдущим периодом	1
Наличие методических разработок (публикаций) - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Наличие выступлений на методических семинарах, и т.п.	1
муниципального уровня-регионального уровня	2
Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы): - муниципального	1
-регионального уровня	2
Участие в профессиональных конкурсах: - муниципального	1
- регионального	2
Отсутствие травм, полученных учащимися, на урочных и внеурочных занятиях	1
Организация занятий по ГО с работниками учреждения выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0
Участие в месячниках по правилам дорожного движения	1,0
Обеспечение содержания индивидуальных средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности.	1,0
Взаимодействие с внешними организациями	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя, преподавателя	18 100%
Должность: педагог-организатор	
Количество (%) учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом выше	1,0
Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Для учащихся ОУ, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым периодом выше	1,0
Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:	1,0
муниципальные	2,0
региональные	
Охват обучающихся горячим питанием в сравнении с предыдущим периодом выше	1,0
Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом выше	1,0
Организация работы с социально-неблагополучными семьями (участие в проектах)	1
Доля обучающихся, привлеченных педагогом к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д. в сравнении со средним по школе - выше	1
Наличие призовых мест выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0

Наличие программ предметов вариативной части, элективов, платных курсов более 2	1
Наличие методических разработок - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
- муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы):	1
- муниципального уровня	2
-регионального уровня	
Участие в профессиональных конкурсах: - муниципального	1
- регионального	2
- всероссийского уровня	3
Наличие публикаций: - муниципальный уровень	1
- региональный уровень	2
- федеральный уровень	3
Участие в опытно-экспериментальной работе: - муниципальный уровень	1
- региональный уровень	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя, преподавателя	25,0 (100%)
Должность: социальный педагог	
Снижение доли учащихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом:	1,0
Положительная динамика среднего балла учащихся, с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	1,0
Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,0
Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом выше	1,0
Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,0
Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом выше	1,0
Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом выше	1,0
Организация работы с социально-неблагополучными семьями (участие в проектах по данной работе)	1
Доля обучающихся, привлеченных учителем к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д. в сравнении со средним по школе - выше	1
Наличие призовых мест выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Наличие методических разработок (публикаций) - муниципального уровня	1
-регионального уровня	2
Наличие выступлений на методических семинарах, и т.п.	1
- муниципального уровня	2
-регионального уровня	
Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы): - муниципального	1
-регионального уровня	2
Участие в профессиональных конкурсах: - муниципального	1
- регионального	2
- всероссийского уровня	3

Ведение страницы на сайте	1
Участие в экспериментальной работе	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	23 100%
Должность: педагог-психолог	
Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами свыше 70 %	1,0
Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами свыше 70 %	1,0
Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами свыше 70 %	1,0
Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	1,0
Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля	1,0
Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами	1,0
Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья	1,0
Организация работы с социально-неблагополучными семьями (участие в проектах)	1
Доля обучающихся, привлеченных педагогом к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д. в сравнении со средним по школе - выше	1
Наличие призовых мест выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Наличие методических разработок (публикаций)	
- муниципального уровня	1
- регионального уровня	2
Наличие выступлений на методических семинарах, и т.п.	1
- муниципального уровня	2
- регионального уровня	
Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы):	1
- муниципального уровня	2
- регионального уровня	
Участие в профессиональных конкурсах:	1
- муниципального	2
- регионального	3
- всероссийского уровня	
Ведение тематической страницы на сайте школы	1
Участие в экспериментальной работе	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя, преподавателя	21,0 100
Должность: Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
Охват учащихся внеурочной деятельностью - более 85%	1,0
Наличие ученического самоуправления. Охват учащихся более 85%	1,0
Охват учащихся РДШ – 100%	1,0
Участие в разработке программы развития, программы воспитания школы	1,0
Наличие системы взаимодействия с работниками школы	1,0
Наличие системы взаимодействия с внешними организациями	1,0
Наличие системы взаимодействия с родителями	1,0
Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Участие в экспериментальной работе по модернизации общего образования	1,0
Распространение педагогического опыта - муниципальный уровень	1,0
- региональный уровень/- федеральный уровень	2,0/3,0
Наличие достижений (награды, гранты)	1,0
Положительная динамика числа обучающихся, привлеченных к участию в	

конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.	1,0
Положительная динамика числа призовых мест	1,0
Работа медиа-центра, под руководством советника	1,0
Наличие сайта, страниц Интернет, ведущих советником	1
Организация отдыха детей в каникулярное время	1,0
Результаты реализации плана воспитательной работы школы: - на 100%	1,0
Участие советника в составе экспертных (рабочих) групп	1,0
-муниципальный уровень	2,0
-региональный уровень	3,0
-всероссийский уровень	
Отсутствие негативных проявлений среди обучающихся	1,0
Количество выступлений, подготовленных советником педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0
Количество открытых уроков (занятий), проведенных подготовленных советником педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0
Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	26
Должность: педагог-библиотекарь, библиотекарь	
Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:	
- на том же уровне	1,0
-выше	2,0
Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом	
- на том же уровне	1,0
-выше	2,0
Оформление тематических выставок	1,0
Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде:	
- на том же уровне	1,0
-выше	2,0
Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	1,0
Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом:	
- на том же уровне	1,0
-выше	2,0
Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	1,0
Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом:	
- на том же уровне	1,0
-выше	2,0
Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1,0
Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	15,0 (100%)

**Критерии
оценки показателей эффективности работы административно-
хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего
персонала МАОУ «Цнинская СОШ №2», для установления стимулирующих
выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых
работ**

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Должность: заместитель директора	
Критерий оценки 1: Эффективность обеспечения доступности качественного образования	9
Качество знаний учащихся по итогам года (полугодия) - от 40 до 65% - выше 65%	1,0 2,0
Соотношение результатов (мониторингов, ГИА, ЕГЭ) обучающихся со средним по региону - примерно соответствует - выше	1,0 2,0
Положительная динамика количества обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением	1,0
Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся	1,0
Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг	1,0
Отсутствие выпускников, не продолживших обучение и нетрудоустроенных	1,0
Отсутствие выпускников, не получивших документ государственного образца	1,0
Критерий оценки 2: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	7
Положительная динамика числа педагогических работников – молодых специалистов	1,0
Положительная динамика числа педагогических работников, имеющих высшую категорию	1,0
Положительная динамика числа педагогических работников, имеющих первую категорию	1,0
Отрицательная динамика числа педагогических работников, не прошедших аттестацию	1,0
Количество педагогов, принявших участие в различных конкурсах, в сравнении с прошлым годом выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки педагогами школы (за последние пять лет) - выше нормативных требований	1,0
Положительная динамика числа педагогических работников, участвующих в деятельности сетевых педагогических сообществ	1,0
Критерий оценки 3: Инновационная деятельность	6
Участие школы в экспериментальной работе по модернизации общего образования	1,0
Распространение педагогического опыта - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	1,0 2,0 3,0
Наличие достижений (награды, гранты)	1,0

Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	1,0
Критерий оценки 4: Эффективность работы с одаренными детьми	
Положительная динамика числа обучающихся, привлеченных к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.	1,0
Положительная динамика числа призовых мест	1,0
Критерий оценки 5: Эффективность реализации ГОУ школой	
Положительная динамика в работе ГОУ	1,0
Наличие сайта обновляемого не реже 2 раз в месяц	1
Критерий оценки 7: Эффективность управленческой деятельности	
Наличие нормативно - правовой базы, локальных актов, регламентирующих деятельность школы	1,0
Результаты реализации плана работы школы на 100%	1,0
Соблюдение наполняемости классов с нормативными требованиями	1,0
Участие заместителя в составе экспертных (рабочих) групп -муниципальный уровень	1,0
-региональный уровень	2,0
-всероссийский уровень	3,0
Соответствие внутренней и внешней оценки качества образования выпускников начальной, основной, старшей ступени образования	1,0
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления по конфликтным ситуациям	1,0
Отсутствие негативных проявлений среди обучающихся	1,0
Наличие и эффективное использование автоматизированных программ	1,0
Наличие договоров сотрудничества с различными учреждениями, организациями, социальными институтами	1,0
Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим периодом выше	1,0 2,0
Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования выше в сравнении с прошлым периодом	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	41 100%
Должность: главный бухгалтер	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	2,0
Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год	1,0
100%-ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	1,0
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	1,0
Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	2,0
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	2,0
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	2,0
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2,0
Наличие и использование автоматизированных программ для организации	2,0

бухгалтерского учета и отчетности	
Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0
Своевременное составление и предоставление	
- бухгалтерской	1,0
- налоговой	1,0
- статистической отчетности	1,0
Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1,0
Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критерия	22 (100%)
Должность: <u>заместитель директора по АХЧ, завхоза</u>	
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2,0
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	2,0
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2,0
Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченное рабочее состояние	1,0
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	2,0
Контроль за работой автотранспорта	
- своевременное проведение инструктажа с водителями	1,0
- проведение сверок с ГИБДД	1,0
- выполнение обязанностей диспетчера	1,0
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2,0
Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2,0
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	2,0
Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	1,0
Должность: бухгалтер по банковским операциям и договорным обязательствам	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1,0
Соблюдение сроков, норм, порядка процедуры размещения и выполнение законодательства по размещению госзаказа	3,0
Качественное ведение организации документооборота по учету банковских операций	2,0
Участие в разработке и осуществлении мер, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов	2,0
Своевременная обработка первичной документации для обеспечения рабочего процесса (товарные накладные, договора, контракты)	2,0
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам	2,0
Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний	

- отсутствие замечаний	1,0 2,0
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,0
Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1,0
Своевременное составление налоговой отчетности	2,0
Количество работников в образовательном учреждении:	
- до 100 человек	2,0
- от 100 до 200 человек	3,0
Максимально возможное количество баллов по всем критерия	22 (100%)
Должность: бухгалтер по учету основных средств, материальных запасов и платных услуг	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,5
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1,5
Качественный учет, ведение и рациональное использование ресурсов учреждения	2,0
Своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с движением основных средств и материальных запасов	1,5
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5
Своевременная обработка документации (табель, квитанции) и начисления заработной платы и налогов на нее по доходам учреждения от платных услуг	2,0
Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом:	
- снижение количества замечаний	1,5
- отсутствие замечаний	2,0
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,0
Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1,0
Своевременное составление статистической отчетности	1,0
Количество работников в образовательном учреждении:	
- до 100 человек	2,0
- от 100 до 200 человек	3,0
Максимально возможное количество баллов по всем критерия	18,0 (100%)
Должность: бухгалтер по учету заработной платы и налогообложения	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,5
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1,5
Участие в разработке и осуществлении мер, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов	2,0
Своевременное обработка первичной документации для обеспечения рабочего процесса (начисления заработной платы и налогообложения)	1,5
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам	2,0
Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом:	
- снижение количества замечаний	1,5
- отсутствие замечаний	2,0
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,0
Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,5
Своевременное составление отчетности в пенсионный фонд и отчетности по расчетам начисления и уплаты страховых взносов в ФСС	2,0

Количество работников в образовательном учреждении:	
- до 100 человек	2,0
- от 100 до 200 человек	3,0
Максимально возможное количество баллов по всем критерия	18,0 (100%)
Должность: контролер ТС	
Качественная подготовка транспортных средств для прохождения технического осмотра	1,0
Качественный контроль технического состояния транспорта	2,0
Качественное выполнение мелкого ремонта транспорта (замена лампочек, колес, приводных ремней, тех.жидкостей и фильтров.)	2,0
Контроль заполнения путевых листов, пробега и расходования ГСМ	2,0
Своевременное прохождение техосмотров и страхования	1
Своевременное обучение водителей	1
Соблюдение норм общения в коллективе	1,0 2,0
Отсутствие замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта, в сравнении с предыдущим периодом	2,0
Максимально возможное количество баллов по критериям	13,0 (100%)
Должность: водитель	
Качественная подготовка транспортных средств для прохождения технического осмотра.	1,0
Качественный контроль технического состояния транспорта	1,0
Качественное выполнение мелкого ремонта транспорта (замена лампочек, колес, приводных ремней, тех.жидкостей и фильтров.)	1,0
Своевременное и точное выполнение полученного задания	1,0
Совмещение обязанностей водителя с обязанностями экспедитора	1,0
Контроль заполнения путевых листов, пробега и расходования ГСМ	1,0
Организация своевременного планового и не планового ремонта транспорта в автосервисе	1,0
Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте	1,0
Поддержание автотранспорта в чистом виде	1,0
Отсутствие ДТП	1,0
Рациональное использование горючего	1,0
Соблюдение норм общения в коллективе	1,0
Количество замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта, в сравнении с предыдущим периодом:	
-уменьшилось	1,0
- ноль	2,0
Количество замечаний (предписаний) по вопросам обеспечения безопасности перевозки, в сравнении с предыдущим периодом:	
-уменьшилось	1,0
-ноль	2,0
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0
Соблюдение трудовой дисциплины	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	18,0 (100%)
Должность: инженер-электроник	
Использование в работе лицензированных программ	1,0
Ведение сайта учреждения, ее своевременное обновление	1,0
Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	2,0
Разработка программ для использования в образовательном учреждении	2,0

Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0
Сохранность компьютерного оборудования и другого оборудования	2,0
Участие в реализации программы развития учреждения	1
Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	2,0
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2
Отсутствие жалоб со стороны работников школы	1
Своевременный и качественный ремонт оборудования	1,0
Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	1,0
Качественное проведение необходимых технических расчетов, простых смет, несложных проектов	1,0
Максимально возможное количество баллов	19,0 (100%)
Должность: документовед	
Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
Качественное ведение документации	2,0
Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2,0
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	2,0
Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1,0
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	1,0
Максимально возможное количество баллов	12,0 (100%)
Должность: специалист по кадрам	
Качественно и своевременно проведенный кадровый документооборот	1,0
Проведение мероприятий по соблюдению санитарно-гигиенических условий (медицинские осмотры)	1,0
Ведение воинского учета	1,0
Разработка локальных нормативных актов	1,0
Состояние отчетности, документооборота	1,0
Наполняемость электронной базы данных и портала	1,0
Выступление на педагогических и методических советах с докладами о результатах работы	1,0
Формирование кадрового резерва	1
Контроль за соблюдением трудовой дисциплины работников	1
Проведение разъяснительной работы с работниками о нормах трудового законодательства	1
Отсутствие нарушений законодательства	1
Работа с ветеранами	1
Максимально возможное количество баллов	12,0 (100%)
Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
Произведение систематического осмотра технического состояния здания	1,0
Отсутствие замечаний за произведенным техническим обслуживанием и ремонтом	1,0

объектов	
Отсутствие замечаний на соответствующий температурный режим	1,0
Отсутствие замечаний по своевременному устранению повреждений и неисправностей по заявкам персонала школы	1,0
Своевременное проведение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов	1,0
Отсутствие замечаний по обеспечению хранения инвентаря и оборудования.	1,0
Отсутствие нарушений требования охраны труда и противопожарной безопасности	1,0
Отсутствие замечаний по своевременному информированию администрации школы о возникших неисправностях в электроприборах, системе отопления, водоснабжения, канализации	2,0
Отсутствие жалоб со стороны работников школы	1
Максимально возможное количество баллов по критериям	10,0 (100%)
Должность: сторож	
Соблюдение графика дежурств	2,0
Отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	1,0
Обеспечение сохранности материальных ценностей	1,0
Качественное ведение документации	1,0
Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	1,0
Своевременное реагирование на экстраординарные ситуации	2,0
Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,0
Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,0
Максимально возможное количество баллов по критериям	10,0 (100%)
Должность: уборщик служебных помещений	
Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	2,0
Отсутствие обоснований жалоб на работу	1,0
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,0
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
Качество генеральной уборки помещений	1,0
Применение дезинфицирующих средств при уборке	1,0
Качество ежедневной уборки помещений	1,0
Качественное выполнение разовых поручений	1,0
Максимально возможное количество баллов по критериям	9 (100%)

Приложение 3 к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Цнинская СОШ №2»

**Выплаты стимулирующего характера
(Премии по итогам работы за месяц, квартал, год)**

1.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал производится работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, но не более двух должностных окладов, ставок заработной платы работника.

Премии устанавливаются отдельно по фондам оплаты труда педагогических работников и работников административно- хозяйственного персонала.

Премия по итогам работы за месяц, квартал устанавливается всем работникам школы с учетом показателей работы за отчетный период на основе бальной системы, по представлению заместителей директора и по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Размер премии (в рублях) конкретному работнику определяется по формуле:

$A: B \cdot C$ (с округлением до целых), где:

A- объем общих средств (в рублях), выделенных на конец месяца после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, выплат социального характера, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет, молодым специалистам, единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ.

B- суммарное количество баллов, набранных всеми работниками школы (за исключением директора) с учетом пропорционально отработанного времени конкретного работника.

C- количество баллов, набранное конкретным работником с учетом показателей и критериев работы за месяц с учетом объема рабочего времени.

Критерии для педагогических работников

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и его заместителей	2
		Отсутствие замечаний по оформлению документации	2
2	Инициатива, творчество	Высокое качество подготовки и проведения внеклассных и внеурочных мероприятий на уровне школы 0,5 балл, муниципалитета – 1 балл, региона – 2 балла	*за каждое мероприятие
		Участие обучающихся (команд) в конкурсах на уровне школы - 0,5 балла, муниципалитета – 1 балла, региона – 2 балла + 1 балл при подготовке более 3 учащихся, 2 балла – более 10 учащихся, 3 балла – более 25 учащихся	*за каждое мероприятие
		Участие педагогов в конкурсах на уровне школы (интернет конкурсы) – 0,5, муниципалитета – 1 балл, региона – 2 балла	*за каждое мероприятие
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
1 квартал			

1	Образцовое содержание кабинета	100% исполнение требований Положения о кабинете	2
2	Результативность участия работника	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	*за каждое мероприятие
3	Результаты обучающихся - победителей и призёров олимпиад, конкурсов, НПК, соревнований	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального, призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	*за каждого ученика
4	Эффективность ведения электронных журналов и дневников успеваемости	Своевременность выдачи дз - не менее 90% Своевременность ведения планирования - не менее 94 % Своевременное ведение журнала - не менее 95% Своевременное выставление оценок - не менее 90%	2
2 квартал			
1	Результативность участия работника	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального, призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	*за каждое мероприятие
2	Результаты обучающихся - победителей и призёров олимпиад, конкурсов, НПК, соревнований	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального, призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	*за каждого ученика
3	Высокие результаты ГИА (ЕГЭ, ОГЭ)	1- балл за каждого 100- балльника на ЕГЭ 0,5 балла за каждого высоко балльника на ОГЭ, ЕГЭ (80-100) 2 - балл - показатели качества от 80 до 100% при 100% обученности 1 балл - показатели качества от 70 до 80% при 100% обученности	*за каждого ученика
4	Высокие результаты независимой оценки качества образования	показатели качества от 80 до 100% при 100% обученности показатели качества от 70 до 80% при 100% обученности	2 1
5	Своевременное оформление документов обучающихся	Личные дела, журналы по итогам учебного года	1
6	Качество знаний учащихся	Не ниже значения предыдущего учебного года	2
3 квартал			
1	Сохранность контингента		1
2	Образцовое содержание кабинета	Произведен ремонт кабинета Подготовлен к новому уч.году	2 1
3	Качественная организация летней оздоровительной кампании	95% учащихся посетили летнюю практику Ведение он-лайн смены Ведение профильной смены Организация трудоустройства детей Трудоустройство выпускников	1 1 1 1 1
4	Результативность участия работника	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального, призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	*за каждое мероприятие
5	Результаты обучающихся - победителей и призёров олимпиад, конкурсов, НПК, соревнований	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального, призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	*за каждого ученика
6	Отсутствие правонарушений несовершеннолетних		2

4 квартал			
1	Результативность участия работника	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального, призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	*за каждое мероприятие
2	Результаты обучающихся - победителей и призёров олимпиад, конкурсов, НПК, соревнований	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального, призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	*за каждого ученика
3	Высокие результаты независимой оценки качества образования	показатели качества от 80 до 100% при 100% обученности показатели качества от 70 до 80% при 100% обученности	2 1
4	Итоги промежуточной аттестации	соответствует общешкольному выше общешкольного показателя	1 2
5	Эффективность ведения электронных журналов и дневников успеваемости	Своевременность выдачи дз -не менее 90% Своевременность ведения планирования-не менее 94 % Своевременное ведение журнала-не менее 95% Своевременное выставление оценок - не менее 90%	2

**Критерии для работников
административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего
обслуживающего персонала**
Должности: «Заместитель директора»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	2
		Отсутствие замечаний, выявленных в ходе проведения проверок	2
		Полнота и своевременность наполнения официального сайта, сведений в информационно-аналитической системе в сети Интернет	2
2	Инициатива, творчество	Высокое качество подготовки и проведения мероприятий на уровне школы 0,5 балл муниципалитета – 1 балла региона – 2 балла	2
		Участие школы в конкурсах на уровне муниципалитета – 1 балла региона – 2 балла	2
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2

1 квартал			
1	Наличие призовых мест в региональном этапе всероссийской олимпиады школьников		1
2	Участие руководящих и педагогических кадров, подготовленных руководителем, в конкурсах профессионального	Призер муниципального этапа - 1 Победитель муниципального призер регионального - 2 Победитель регионального этапа - 3	3

	мастерства,		
3	Организация каникулярного отдыха учащихся	Своевременная подготовка ЛДП, профильных и трудовых смен	1
2 квартал			
1	Качество знаний учащихся	не ниже значения предыдущего учебного года	1
2	Отсутствие предписаний надзорных органов на процедуру проведения государственной итоговой аттестации		1
3	Наличие отчета о результатах самообследования	Своевременное его размещение в открытом доступе	1
4	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся		1
5	Сформированность системы непрерывного профессионального роста, повышения квалификации	100% охват курсовой подготовкой, аттестацией	1
3 квартал			
1	Подготовка к началу учебного года в соответствии с графиком приемки образовательной организации	Приемка школы без замечаний	1
2	Сохранность контингента	Число учащихся на уровне прошлого года Число учащихся больше прошлого года	1
3	Отсутствие неудовлетворительных отметок на ГИА		1
4	Организация сотрудничества с социальными партнёрами	Заключение договоров	1
5	Организация каникулярного отдыха учащихся	Охват летним отдыхом не ниже показателя прошлого года, 100% трудоустройство выпускников	1
4 квартал			
1	Высокие результаты независимой оценки качества образования	Выше прошлогодних результатов	1
2	Итоги промежуточной аттестации	Выше 1 четверти На уровне	2
3	Эффективность ведения электронных журналов и дневников успеваемости	Отсутствие замечаний	2

Должности «Зам.директора по АХЧ», «Завхоз»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	2
		Отсутствие замечаний, выявленных в ходе проведения проверок	2
		Своевременный ремонт автобусов	2
2	Инициатива	Качественная организация технического персонала по обеспечению требований СанПиНа	2
		Рациональное использование материалов для хозяйственных целей	2

3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
1	1 квартал	Исправное состояние освещения, систем отопления,	1
		Качественное обеспечение санитарногигиенических условий в помещениях школы	2
2		Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2
1	2 квартал	Высокое качество ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году	3
2		Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке	2
1	3 квартал	Подготовка к началу учебного года в соответствии с графиком приемки образовательной организации	2
2		Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2
		Своевременная подача сведений о потреблении электроэнергии в ресурсоснабжающую организацию	1
1	4 квартал	Исправное состояние освещения, систем отопления	2
2		Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	2
3		Соблюдения установленных лимитов на потребление теплоэнергоносителей	1

Должности «Главный бухгалтер», «Бухгалтер»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	2
		Отсутствие замечаний, выявленных в ходе проведения проверок	2
2	Инициатива	Качественный своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества ОО	2
		Эффективная организация бухучёта хозяйственно--финансовой деятельности ОО	2
		Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	2
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
	1 квартал	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации	2
		Качественная и своевременная обработка первичных документов	2
		Контроль ФОТ учреждения	1
	2 квартал	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг	2
		Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	3
	3 квартал	Соблюдение в помещении бухгалтерии правил хранения документов	2

		строгой отчетности, противопожарных и санитарных норм	
		Качественное проведение инвентаризации, товарноматериальных ценностей, расчетов и платежных обязательств в соответствии с установленными правилами	2
		Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров (услуг) 44-ФЗ, 223-ФЗ	1
	4 квартал	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств	2
		Отсутствие требований из налоговой инспекции по ошибкам в отчетности и платежах	2
		Разработка плана-графика закупок, правильность и своевременность оформления документации по конкурсам (аукционам)	1

Должности «Секретарь», «Специалист по кадрам» «Специалист по охране труда», «Документовед»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	2
		Отсутствие замечаний, выявленных в ходе проведения проверок	2
2	Инициатива	Внедрение рационализаторских предложений в соответствии с функционалом	2
		Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	2
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	2
4	1 квартал	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел	1
		Обеспечение отбора, комплектования, использования, сохранность принимаемых документов	2
		Безопасность труда и отсутствие несчастных случаев	2
5	2 квартал	Ведение электронного документооборота с другими организациями и учреждениями	2
		Осуществление методического руководства делопроизводства	3
6	3 квартал	Своевременное и качественное ведение документации вновь принятых участников ОП	3
		Обеспечение сохранности проходящей служебной корреспонденции, конфиденциальности	2
7	4 квартал	Своевременное и качественное предоставление отчетности	2
		Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	2
		Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов	1

Должности «Лаборант», «Инженер-электроник»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	2
		Отсутствие замечаний, выявленных в ходе проведения проверок	2
		Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	2
2	Инициатива	Внедрение рационализаторских предложений в соответствии с функционалом	2
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-вспомогательном процессе	2
4	1 квартал	Своевременный и качественный ремонт оборудования	3
		Подготовка кабинетов и участие в организации проведения занятий	2
5	2 квартал	Качественное проведение необходимых технических расчетов, простых смет, несложных проектов.	3
		Контроль за сохранностью методической документации в кабинетах	2
6	3 квартал	Качественная подготовка техники, оборудования, инструкций к новому уч.году	2
		Правильность, аккуратность и своевременность подготовки учебных кабинетов	3
7	4 квартал	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	2
		Исправное состояние доверенного оборудования и своевременный ремонт	3

Должности «Водитель», «Контролер технического состояния автомобильного транспорта»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта, в сравнении с предыдущим периодом	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	2
		Отсутствие замечаний, выявленных в ходе проведения проверок	2
		Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	2
		Качественный контроль технического состояния транспорта	2
2	Инициатива	Внедрение рационализаторских предложений в соответствии с функционалом	2

3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
4	1 квартал	Своевременный и качественный ремонт транспортных средств	2
		Контроль заполнения путевых листов, пробега и расходования ГСМ	2
		Поддержание автотранспорта в чистом виде	1
5	2 квартал	Своевременное прохождение техосмотров и страхования	3
		Рациональное использование горючего	2
6	3 квартал	Качественная подготовка транспорта, к новому уч.году	2
		Поддержание автотранспорта в чистом виде	3
7	4 квартал	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте	2
		Отсутствие ДТП	3

Должность « Сторож»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	3
		Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	4
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	4
4	1 квартал	Отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	3
		Отсутствие обоснований жалоб на работу	2
5	2 квартал	Обеспечение сохранности материальных ценностей	3
		Качественное ведение документации	2
6	3 квартал	Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	3
		Своевременное реагирование на экстраординарные ситуации	2
7	4 квартал	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	2
		Отсутствие замечаний по своевременному информированию администрации школы о возникших нестандартных ситуациях.	3

Должность « Кочегар»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	3
		Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	4
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	4

4	1 квартал	Своевременность проведения профилактических работ по проверке исправности печи	3
		Отсутствие обоснований жалоб на работу	2
5	2 квартал	Обеспечение бесперебойной работы отопительной системы	3
		Соблюдение норм подачи тепла в классы	2
6	3 квартал	Соблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности охраны труда	3
		Подготовка системы отопления к новому учебному году	2
7	4 квартал	Ведение учета расхода топлива.	2
		Отсутствие замечаний по своевременному информированию администрации школы о возникших нестандартных ситуациях.	3

Должность «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	2
		Отсутствие замечаний на устранение неполадок	3
2	Инициатива	Внедрение рационализаторских предложений в соответствии с функционалом	2
		Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	3
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
4	1 квартал	Исправное состояние инвентаря	3
		Отсутствие обоснований жалоб на работу	2
5	2 квартал	Отсутствие замечаний на соответствующий температурный режим	3
		Отсутствие замечаний по своевременному устранению повреждений и неисправностей по заявкам персонала школы	2
6	3 квартал	Своевременное проведение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов	3
		Отсутствие замечаний по обеспечению хранения инвентаря и оборудования.	2
7	4 квартал	Отсутствие нарушений требования охраны труда и противопожарной безопасности	2
		Отсутствие замечаний по своевременному информированию администрации школы о возникших неисправностях в электроприборах, системе отопления, водоснабжения, канализации	3

Должности «Уборщик служебных помещений», «Дворник»

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и вышестоящих органов	2
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	3
2	Инициатива	Внедрение рационализаторских предложений в соответствии с функционалом	2
		Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	3
3.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2
4	1 квартал	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений и дворов	3
		Отсутствие обоснований жалоб на работу	2
5	2 квартал	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	3
		Качество генеральной уборки помещений	2
6	3 квартал	Применение дезинфицирующих средств при уборке	3
		Обеспечение сохранности инвентаря	2
7	4 квартал	Качественное мытье дверей, стен, пола. Уборка территории	2
		Содержание в чистоте место хранения инвентаря	3

1.2. Премия по итогам работы за год начисляется с учетом следующих показателей, позволяющих оценить результат труда, по согласованию с профсоюзным комитетом школы:

- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ✓ достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ участие в инновационной деятельности.