

Принято
общим собранием работников
Протокол № 1 от 31.08.2023 года



Утверждаю
Директор школы:
Л.П. Черных
Приказ №143-од от 31.08.2023

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
Т.И. Мальцева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного решением Представительного собрания Обоянского района Курской области от 08.08.2023 года №10/42-IV
2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа», подведомственного Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области (далее – Учреждение).
3. Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденных решениями Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010 №4/22-II и от 18.02.2010 №4/23-II, а также критерии их установления. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат),

выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

7. Введение в Учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

8. Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, решениями Представительного Собрания Обоянского района, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

9. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области на 2022 - 2024 годы;

Отраслевого регионального соглашения между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 – 2024 годы;

мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Обоянского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Руководитель Учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников школы.

Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах

выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

12. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размер заработной платы работников Учреждения отражается в трудовых договорах, заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015), постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 №329 в соответствии с установленной системой оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным

практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

14. Руководитель Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

15. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

16. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 6 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

18. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2008 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2008 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», указаны в приложениях №№ 1-4 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае, если на момент вступления в силу настоящего Положения в Учреждении установлен более высокий размер должностного оклада (ставки), то работнику сохраняется установленный размер должностного оклада (ставки).

19. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом

обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент в размере:

а) 0,1 социальным педагогам и (или) педагогам-психологам; педагогическим работникам, исполняющим функции классного руководителя, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

б) 0,1 педагогическим работникам, являющимися руководителями районных методических объединений;

в) 0,1 педагогическим работникам, осуществляющим сопровождение обучающихся при организации перевозок детей к образовательному учреждению и обратно;

г) 0,1 педагогическим работникам, за организацию инклюзивного; дистанционного обучения;

д) 0,2 педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории;

е) 0,15 педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории;

ё) 0,5 педагогическим работникам, ставшим победителями муниципальных конкурсов профессионального мастерства, перечень которых утверждается приказом Управления образования;

ж) 0,4 педагогическим работникам, ставшим призерами муниципальных конкурсов профессионального мастерства, перечень которых утверждается Управлением образования;

з) 0,1 педагогическим работникам, входящим в муниципальную команду тьюторов по обучению педагогов других образовательных организаций;

и) 0,1 педагогическим работникам, привлекаемым к проведению занятий в районной многопредметной очно-заочной школе для одаренных детей;

– повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы (устанавливается работникам в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению);

– повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (устанавливается работникам в соответствии с пунктом 67 настоящего Положения);

– повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в Учреждение, в течение первых трех лет работы.

– повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в Учреждение, в течение первых трех лет работы.

20. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в Учреждение, в течение первых трех лет работы, образуют новый оклад, который учитывается при начислении всех выплат, в том числе компенсационных и стимулирующих.

21. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

22. Размер выплаты работникам за персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент педагогическим работникам, работающим в образовательной организации, расположенной в сельской местности, повышающий коэффициент выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы, повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет, определяется путем умножения размера оклада работника на перечисленные коэффициенты.

23. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

24. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

25. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Курской области, Обоянского района, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Система оплаты труда работников Учреждения, работающих в условиях ПФДО, устанавливается с учетом:

- стоимости образовательной услуги (программы), которая определяется учреждением самостоятельно для каждой части образовательной программы, включенной в реестр сертифицированных образовательных программ;
- определения стоимости образовательной услуги (программы), которая осуществляется на основании сведений, характеризующих особенности реализации образовательной программы;
- стоимости образовательной услуги (программы), которая определяется как совокупный объем затрат, необходимых для оказания образовательной услуги одному учащемуся и включает в себя:
 - затраты на оплату труда и начисления на оплату труда педагогического персонала (тренера-преподавателя, педагога - дополнительного образования);
 - затраты на работы, услуги по содержанию имущества.

Оплата труда педагогического персонала (тренера-преподавателя, педагога дополнительного образования) производится из расчета фактически отработанных человеко-часов за месяц.

Перечень документов для осуществления расчета заработной платы работников учреждения, работающих в системе ПФДО:

- приказ о стоимости образовательной услуги (программы) (с указанием периода) по направлениям деятельности;
- приказ об утверждении стоимости (цене) человека-часа в рублях с копейками с двумя знаками после запятой на каждый расчетный период. Расчетный период – месяц;
- расчет человеко-часов по каждому работнику за отработанный период;
- приказ об оплате образовательных услуг в рамках ПФДО;
- приказ на стимулирующие выплаты в соответствии с положением об оплате труда, положением о стимулировании работников учреждения;
- табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы в рамках ПФДО за месяц;
- иные документы.

Перечисленные выше документы являются основанием для начисления заработной платы работникам занятым предоставлением образовательных услуг в рамках ПФДО.

Расчет заработной платы педагогических работников учреждения, работающих в системе ПФДО:

Стоимость (цена) одного человеко-часа тренера-преподавателя определяется по формуле:

стоимость одного человеко-часа программы по направленностям зависит от «стоимости» сертификата ПФДО, от доли средств в сертификате ПФДО, направляемых на выплату базовой части заработной платы (за исключением стимулирующих выплат, районного коэффициента, резерва отпусковых), количества часов на программу в год и рассчитывается по следующим формулам:

$Ц \text{ чел. час} = (С \text{ баз. пед} - С \text{ мп}) / Ч * П$, где:

Ц чел. час – стоимость 1 человека часа;

С баз. пед. – сумма денежных средств, направляемых на выплату базовой части заработной платы педагогов по направленностям программ (без учета стимулирования, районного коэффициента, резерва отпусковых) в стоимости сертификата на месяц на 1 ребенка в 1 сертификате ПФДО.

С мп – стоимость одного человеко-часа методиста, педагога дополнительного образования;

Ч – количество часов на учебный год на программу по направленностям;

П – продолжительность учебного года (9, 10 месяцев)

$С \text{ баз. пед.} = Д \text{ баз. пед.} / Ц \text{ сертф.} * Ц \text{ прогр.}$

где:

С баз. пед. – сумма денежных средств, направляемых на выплату базовой части заработной платы педагогов по направленностям программ (без учета стимулирования, районного коэффициента, резерва отпусковых) в стоимости сертификата на месяц на 1 ребенка в 1 сертификате ПФДО.

Д баз. пед. – плановая доля средств направляемых на базовую часть зарплаты педагога;

Ц сертф.- стоимость сертификата ПФДО;

Ц прогр.-стоимость программы по направленностям.

За стоимость 1 человека - часа программы для расчета зарплаты педагога дополнительного образования во избежание перерасхода фонда оплаты труда и единого подхода к оплате педагогических работников принимается минимальная стоимость программы по направленностям

Стоимость одного человеко-часа методиста, педагога дополнительного образования определяется по формуле:

Зарплата методиста в стоимости сертификата на месяц на 1 ребенка без стимулирующих выплат, районного коэффициента, начислений на оплату труда определяется по формуле:
Оклад методиста (педагога дополнительного образования) * количество ставок методиста (педагога дополнительного образования), полученных расчетным путем на основании примерных типовых штатов / количество сертификатов по организации.

$S_{мп} = O_{мп} * K_{ст} / K_{серт}$. ПФДО, где:

$S_{мп}$ – стоимость одного человеко-часа методиста, педагога дополнительного образования;

$O_{мп}$ – должностной оклад методиста, педагога дополнительного образования;

$K_{ст}$ - количество ставок методиста (педагога дополнительного образования), полученных расчетным путем на основании примерных типовых штатов ;

$K_{серт}$. ПФДО - количество сертификатов по организации.

Заработная плата тренера-преподавателя учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ZП_{пфдо} = (ZП_{баз} + ZП_{стим}) * K_{коэф}$, где:

$ZП_{пфдо}$ - заработная плата педагогического работника занятого предоставлением образовательных услуг в рамках ПФДО;

$ZП_{баз}$ – базовая часть заработной платы работника, начисляемая за человеко-часы в отработанном периоде;

$ZП_{стим}$ – стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты.

$ZП_{баз} = Ц_{чел.час} * Ч_{факт}$, где:

$Ц_{чел.час}$ – стоимость 1 человека часа;

$Ч_{факт}$ - фактическое количество отработанных человека - часов работником в расчетном периоде.

Расчетным периодом считается текущий месяц.

Заработная плата методиста, педагога дополнительного образования учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ZП_{мп} = (ZП_{баз\ mp} + ZП_{стим\ mp}) * K_{коэф}$

где:

$ZП_{мп}$ - заработная плата методиста, педагога дополнительного образования;

$ZП_{баз\ mp}$ – базовая часть заработной платы методиста, педагога дополнительного образования, начисляемая за человеко-часы в отработанном периоде;

$ZП_{стим\ mp}$ – стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты.

$ZП_{баз\ mp} = S_{мп} * Ч_{факт\ до}$

где:

$S_{мп}$ – стоимость одного человеко-часа методиста, педагога дополнительного образования;

$Ч_{факт\ до}$ - фактическое количество отработанных человека - часов педагогами дополнительного образования (тренерами-преподавателями) учреждения в расчетном периоде.

Расчетным периодом считается текущий месяц.

3. Порядок и условия оплаты труда работников образования

26. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (заведующий библиотекой, шеф-повар (заведующий столовой), начальник штаба ГО и ЧС) – 8855 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размер оклада работников, занимающих должность специалиста, осуществляющего работы в области охраны труда, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда), 1-й квалификационный уровень - 6975 рубля, 2-й квалификационный уровень - 7732 рубля, 3-й квалификационный уровень - 8498 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

26.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки) работников, занимающих должности педагогических работников, не включенные в ПКГ (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями), - 10200 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанного минимального размера оклада (ставки) его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

27. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

28. Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

29. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

30. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

31. Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

32. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

33. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

34. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

35. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие

коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

**5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям
рабочих**

36. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

37. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

38. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 192 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

**6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям
медицинских работников**

39. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

40. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

41. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

**7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям
работников культуры и искусства**

42. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

43. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

44. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

**8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей
руководителя и главного бухгалтера**

45. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом муниципального органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений, в ведении которого находятся соответствующее муниципальное учреждение, в кратности до 3.

46. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

47. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждаются Представительным Собранием Обоянского района по представлению Управления образования Администрации Обоянского района Курской области.

48. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения утверждается Представительным Собранием Обоянского района Курской области.

49. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Обоянского района Курской области.

50. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем Учреждения.

51. Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области.

52. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области.

53. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет бюджетных ассигнований, централизованных Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области на эти цели.

III. Компенсационные выплаты

54. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010 №4/22-II работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

55. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

56. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

57. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

58. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

59. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

60. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

61. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

62. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

63. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

64. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

65. Руководитель Учреждения проводят специальную оценку условий труда по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

66. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

67. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Обоянского района от 18.02.2010 №4/23-П в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

При этом по должностям «заведующий библиотекой» и «библиотекарь», должностям медицинских работников повышающие коэффициенты за выслугу лет не устанавливаются. Указанной категории работников в соответствии со статьей 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области» устанавливаются доплаты за выслугу лет.

В целях дифференциации оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в пределах имеющихся средств устанавливаются следующие надбавки:

- за наличие высшей квалификационной категории в размере 20 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за наличие первой квалификационной категории в размере 15 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы);

68. В целях поощрения работников в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда, указанных в приложении № 7 к настоящему Положению.

69. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

70. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя (проректора), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

71. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

72. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным Представительным Собранием Обоянского района Курской области от 18.02.2010 №4/23-П, могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.) (приложение №8). Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных Учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

73. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

74. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в

процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

75. По решению руководителя Учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри Учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

77. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

78. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно утверждается руководителем.

79. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

80. Особенности формирования штатного расписания:

1) в Учреждении, находящимся в ведении Управления образования Администрации Обоянского района, предусматриваются должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Учебно-вспомогательный и прочий обслуживающий персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается Министерством образования и науки Курской области.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения (филиал, отдел, отделение, вычислительный центр и т. п.) в соответствии с уставом учреждения;

81. Особенности оплаты труда в Учреждении:

1) оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в Учреждении, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;

2) при установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило,

сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении его руководителем, определяется Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим Учреждением. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования Администрации Обоянского района Курской области.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

При возложении на учителей Учреждения, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

3) тарификационный список педагогических работников (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 образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская средняя общеобразовательная школа» с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию. При определении оплаты труда педагогическим работникам учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечня должностей работников образования, должностные обязанности и профили работ которых совпадают» рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение №9).

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Преподавателям (учителям), поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию;

4) Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей (учителей) исходя из уточненного объема учебной нагрузки;

5) в случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей;

б) должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной

характеристикой. Количество мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора;

7) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

8) исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится;

9) за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится;

10) почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

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

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 образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х 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 в тарификацию.

82. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно рекомендуемым показателям, приведенным в таблице:

	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в профессиональных образовательных организациях, общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования для одаренных детей	0,20	0,15	0,10
2.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда рекомендуется исчислять из размера должностного оклада 2911 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ рекомендуется устанавливать в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных

образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

VII. Заключительные положения

83. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса РФ имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

84. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с рождением ребенка;

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

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

85. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Обоянского района, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

85.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда Учреждения на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

85.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в Учреждении, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

86. Работникам Учреждения предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренные статьей 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области».

87. Работникам Учреждения предоставляются меры социальной поддержки в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьями 10, 11 и 12 Закона Курской области от 09.12.2013 №121 ЗКО «Об образовании в Курской области».

87.1. Педагогическим работникам Учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, выплачивается денежная компенсация стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учета рабочего времени и тарифов стоимости проезда.

87.2. Педагогическим работникам Учреждения, признанных в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, осуществляется возмещение затрат на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья.

Порядок возмещения педагогическим работникам Учреждения, признанных в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, затрат на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья устанавливается постановлением Администрации Обоянского района Курской области.

87.3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в Учреждение, расположенное в сельском населенном пункте, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Обоянского района Курской области.

87.4. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей муниципальных образовательных организаций, руководителям и заместителям руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных

организаций, медицинским и библиотечным работникам муниципальных образовательных организаций предоставляется ежемесячная денежная выплата, связанная с компенсацией расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Администрации Курской области от 01.04.2022 №362-па (в редакции от 19.05.2022 №570-па, от 09.12.2022 №1442-па).

87.5.Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в муниципальные образовательные организации Обоянского района, в течение первых трех лет работы устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке).

87.6.Выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные образовательные организации Обоянского района, в течение первых трех лет работы устанавливается повышающий коэффициент в размере 1.1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад.

87.7.Педагогическим работникам, Учреждения, имеющим государственные награды и почетные звания Российской Федерации и Курской области, ставка заработной платы устанавливается в размерах, определяемых нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области и Обоянского района.

87.8.Педагогическим работникам Учреждения предоставляются оплачиваемые отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской диссертацией или докторской диссертацией. Работникам, защитившим кандидатскую диссертацию или докторскую диссертацию, после присвоения соответствующей ученой степени производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).

87.9.Специалистам, работающим в муниципальных образовательных организациях Обоянского района, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25 к должностному окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, по сравнению с окладами (ставками) занимающихся этими видами деятельности в муниципальных образовательных организациях Обоянского района, расположенных в городской местности.

87.10.Работникам Учреждения (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

87.11.Медицинским работникам, состоящим в штате Учреждения, устанавливаются надбавки, за выслугу лет в порядке и на условиях, предусмотренных для медицинских работников системы здравоохранения.

87.12.Библиотечным работникам, состоящим в штате Учреждения, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Курской области для библиотечных работников организаций культуры.

88. Работникам Учреждения, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 г. № 5 «О вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Курской области

за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

89. Педагогическим работникам Учреждения в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020 №486 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций Курской области», осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная
школа»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1 квалификационный уровень	старший вожатый	9267	9979	10768
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	10004	10768	11555
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог - психолог	10101	10874	11669
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; учитель, педагог-библиотекарь	10200	10977	11786

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная
школа»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и
служащих

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

1 квалификационный уровень	лаборант	6278
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	6278

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

1 квалификационный уровень	инженер, программист.	6975
-------------------------------	-----------------------	------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная
школа»

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
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; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператор котельной	5499

Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6278
----------------------------	---	------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная
школа»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7473

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная школа»

Повышающие коэффициенты за специфику работы:

- | | |
|--|-------------|
| 1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 0,25 |
| 2. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,20 |
| 3. Педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов | 0,20 |
| 4. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | 0,15 – 0,20 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная школа»

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных работ

1. Учителям, преподавателям - за классное руководство (руководство группой) <*>:	
1 - 4 классов	
в сельской местности	0,0107
5 - 11 классов	
в сельской местности	0,0143
2. Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	0,1
3. Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки<***>:	
по русскому языку, родному языку и литературе	0,15
по математике	0,1
по иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	0,1
4. Учителям, преподавателям) - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) <***>: в школах	0,1
5. Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35

6. Учителям и другим педагогическим работникам - за заведование учебно-консультационными пунктами	0,1
7. Одному из учителей начальных общеобразовательных школ с числом учащихся до 50 человек – за руководство школой (филиалом)	0,5 (ставки учителя)
8. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	0,25
9. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах	0,2
10. Учителям, преподавателям и другим работникам - за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	0,15
11. Педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей - за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	0,3
12. Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу) с количеством классов:	
от 10 до 19	0,25
от 20 до 29	0,5
30 и более	1
13. Педагогическим работникам - за организацию трудового обучения и профориентации в школах, при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих:	
6 - 24 класса	0,25
25 и более классов	0,5
14. Педагогическим работникам - за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате должности инженера (за каждый работающий компьютер)	0,05
15. Работникам образовательных учреждений, включенных в состав психолого-медико-педагогического консилиума	до 0,2

Примечания.

<*> За одного воспитанника, обучающегося.

<*> В классах школ, школ-интернатов всех типов и наименований, группах учреждений начального профессионального образования с числом учащихся менее 15 человек рекомендуется производить выплаты за проверку письменных работ в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

<***> Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:

по средним общеобразовательным школам - 15;

по основным школам - 6.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная школа»

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников
школы для установления выплат стимулирующего характера**

Руководитель ОУ

Показатели эффективности деятельности руководителя ОУ разрабатываются Управлением образования Администрации Обоянского района

Заместитель директора по УВР

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
1. Обеспечение доступности образования	1.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся : -на уровне прошлого учебного года, -равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	2 4	
	1.2. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: -на уровне прошлого учебного года, - выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	2 4	
	1.3. Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования)	4	
	1.4. Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории населенного пункта.	4	
	1.5. Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	3	
	1.6. Доля выпускников основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	3 за каждого	
	1.7. Доля выпускников ступени среднего полного образования, награжденных золотой или серебряной медалями	3 за каждого	

	<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</u>	25	
2. Эффективность управленческой деятельности	2.1. Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме.	3	
	2.2. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии (мониторинг): - Доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	3 5	
	2.3. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	2 5	
	2.4. Наличие призовых мест в различных муниципальных, областных, федеральных олимпиадах и конкурсах по предметам, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	2 5	
	2.5. Наличие учеников победителей, призёров, участников районных предметных олимпиад - победителей и призеров - участники олимпиады	5 3	
	2.6. Наличие учеников - победителей, призёров и участников краевых предметных олимпиад - победители и призёры области - за значимый результат - участники	7 5 2	
	2.7. Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	2	
	2.7.1. План мониторинга образовательного процесса выполнен: -не менее чем на 70% -на 100%	2 5	

	2.7.2. План внутришкольного контроля выполнен: -не менее, чем на 70% -на 100%	2 5	
	2.7.3. План воспитательной работы выполнен: -не менее, чем на 70% -на 100%	2 5	
	2.8. Предоставление и размещение материалов на школьном сайте	3	
	2.9. Эстетические условия, оформление школы, кабинетов	3	
	2.10. Коллективное посещение неблагополучных семей и семей обучающихся «группы риска»	2	
	2.11. Выполнение общественных поручений в органах самоуправления школы	2	
	2.12. Качественная подготовка учебного кабинета к новому учебному году	5	
	<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</u>	62	
3. Инновационная и методическая деятельность	3.1. Наличие авторских учебно-методических материалов, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами.	3	
	3.2. Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности школы.	2	
	3.3. Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя.	2	
	3.4. Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	2 за каждого	
	3.6. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2 4	
	3.7. Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения, нормативно-правовая база по ФГОС, образовательные программы и др., для внутреннего использования.	5	
	3.8. Заместителем выполнены в течение года авторские публикации.	10	

	3.9. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати.	5	
	8.2. Наличие выступлений заместителя директора по УВР на методических семинарах, объединениях и т.п.: - муниципального уровня (МО, конференции, семинары, пед. чтения, ярмарки пед. идей и т.д.) - регионального уровня	3 5	
	3.10. Поощрения, награды, почетные звания за данный период: - школьные - районные - областные - правительственные награды, заслуженный учитель РФ	2 5 7 10	
	3.11. Подготовка документации школы к участию в районных, областных и всероссийских конкурсах (Школа –призер или победитель)	5	
	3.12. Организация предпрофильной подготовки.	2	
	3.13. Положительная динамика показателей пропусков обучающихся без уважительных причин.	3	
	3.14. Участие в проведении ЕГЭ	1 экзамен — 1	
	<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</u>	59	
4. Профессиональные достижения педагогического коллектива	4.1. Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах. - <i>Муниципального уровня</i> Участник Призер, победитель - <i>Областного уровня</i> Участник Призер, победитель - <i>Всероссийского уровня</i> Участник Призер, победитель	2 4 3 5 5 7	
	4.2. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации.	5	
	4.3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	5	
	<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</u>	17	
5. Сотрудничество	5.1. Сотрудничество с общественными организациями, социумом школы	5	

с организациями	5.2. Деятельность заместителя директора по повышению имиджа муниципальной системы образования на региональном, всероссийском и международном уровнях	5	
	5.3. Участие в работе органов общественно-государственного управления системой образования	5	
	5.4. Активное участие в работе совета школы, проведении общешкольных родительских собраний	5	
	5.5. Проявление активной гражданской позиции (участие в соревнованиях, мероприятиях за честь школы)	2	
	5.6. Подготовка ОУ к новому учебному году	3	
	5.7. Участие в выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5	
	<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</u>	30	
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины	6.1. Своевременная сдача отчетов, документации.	5	
	6.2. Соблюдение трудовой дисциплины.	5	
	<u>Максимально возможное количество баллов по критерию критерию 2</u>	10	
	<u>ИТОГО</u>	203	

Заместитель директора по ВР

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
1. Эффективность управленческой деятельности	1.1 Реализация плана и воспитательных программ в полном объеме.	3	
	1.2. Положительная динамика количества классных руководителей, активно применяющих современные воспитательные технологии (мониторинг): -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	2 4	
	1.3. Доля классных руководителей и педагогов, использующих ИКТ для моделирования занятий, индивидуализации траекторий обучения и воспитания учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом (мониторинг): -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	2 4	

	<p>1.4. Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах по доп. образованию, курируемых зам.директора по ВР, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальных - краевых - всероссийских - международных; 	3 5 7 10	
	1.5. Результаты реализации программы мониторинга воспитательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы:		
	1.6. План мониторинга воспитательного процесса выполнен:	2 5	
	-не менее чем на 70% -на 100%		
	1.7. План внутришкольного контроля выполнен:	2 5	
	-не менее, чем на 70% -на 100%		
	1.8. План воспитательной работы выполнен:	2 5	
	-не менее, чем на 70% -на 100%		
2. Инновационная и методическая деятельность	1.9. Организация и проведение мероприятий общешкольных на высоком уровне, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, экскурсии и т.п.)	5	
	1.10. Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних:	2 4	
	-зарегистрированные правонарушения отсутствуют, -ниже по сравнению с предыдущим годом.		
	1.11. Подготовка документов и участие в обновлении (не реже 1 раза в месяц) сайта в сети.	3	
	1.12. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе:	3 2	
	- оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций - удовлетворенность психологической стороной воспитательного процесса. (по результатам мониторинга)		
1.13.Отсутствие выявленных не обучающихся, фактически проживающих на территории населенного пункта.	3		
1.14.Сохранение контингента обучающихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших обучающихся до получения среднего(полного) общего образования)	4		

3. Профессиональные достижения педагогического коллектива

<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</u>	58	
2.1. Доля классных руководителей, педагогов доп. образования, участвующих в реализации муниципальных и региональных проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	2 5	
2.2. Наличие авторских методических материалов, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами.	10	
2.3. Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности школы.	2	
2.4. Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя.	2	
2.5. Классными руководителями, педагогами доп. образования курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	2 за каждого	
2.6. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2 4	
2.7. Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования.	3	
2.8. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати.	5	
<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</u>	33	
3.1. Подготовка и участие классных руководителей, педагогов доп. образования в профессиональных конкурсах.	5	
3.2. Демонстрация достижений педагогов доп. образования, классных руководителей через систему открытых мероприятий, мастер-классы, гранты, публикации.	5	
<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</u>	10	

4. Создание

условий сохранения безопасности жизнедеятельности	для	4.1. Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, состояние пришкольной территории.	3	
		4.2. Охват горячим питанием обучающихся: - от 50 до 70% - от 71 до 100%	2 5	
		4.3. Доля участия обучающихся, в спортивных кружках и секциях: - от 20 до 40% - от 41 до 80%	2 5	
		4.4. Отсутствие травм, полученных обучающимися в школе	2	
		4.5. Доля воспитанников оздоровленных в каникулярное время: -на уровне прошлого года -выше уровня прошлого года	2 5	
		4.6. Коллективное посещение неблагополучных семей и семей обучающихся «группы риска»	2	
		4.7. Выполнение общественных поручений в органах самоуправления школы	2	
		4.8. Качественная подготовка учебного кабинета к новому учебному году.	5	
5. Сотрудничество с организациями		<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</u>	29	
	5.1. Сотрудничество с общественными организациями, социумом школы	5		
	5.2. Деятельность заместителя директора по повышению имиджа муниципальной системы образования на региональном, всероссийском и международном уровнях	5		
	5.3. Участие в работе органов общественно-государственного управления системой образования как зам.директора	3		
	5.4. Активное участие в работе совета школы, проведении общешкольных родительских собраний	5		
	5.5. Проявление активной гражданской позиции (участие в соревнованиях, мероприятиях за честь школы)	2		
	5.6. Подготовка ОУ к новому учебному году.	3		
	5.7. Участие в выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	5		
		<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</u>	<u>28</u>	
	1. Своевременная сдача отчетов, документации.	5		
2. Соблюдение трудовой дисциплины.	5			
	<u>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</u>	10		
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины				

ИТОГО

168

Старший вожатый

Критерии	Показатели критериев	Подтверждающие документы	количество баллов по каждому показателю критерия
Участие уч-ся под руководством специалиста в конкурсах, олимпиадах, НПК	Количество учащих (команд), принимавших участие/победивших под руководством ст. вожатой, в очных творческих и интеллектуальных конкурсах (за каждого) - школьного уровня	копии дипломов, грамот, приказов и других официальных документов	0,5/2
	- муниципальный уровень		2/4
	- региональный уровень		4/6
	- всероссийский уровень		8/10
	Участие в социально-значимых акциях и движениях (в соответствии с приказами ОУ, приказами и письмами Управления образования) (за каждую)	копии приказов	2
Результативность внеурочной деятельности по курируемым направлениям	Общее количество проведенных мероприятий в сравнении с прошлым учебным годом -На том же уровне -Выше прошлогоднего уровня	справки заместителя директора по ВР	2 4
	Зафиксированное участие обучающихся в жизни местного социума - Количество совместных мероприятий с учреждениями культуры, дополнительного образования Шефская помощь	справки заместителя директора по ВР	До 4 б за мероприятие До 6 б.
Презентация педагогического опыта, инновационная деятельность	Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых старшей вожатой		До 6 б
	Количество выступлений перед коллегами, подготовленных старшей вожатой на различных профессиональных мероприятиях (мастер-классы, тематические выступления на семинарах, конференциях, педсоветах)		До 6 б за каждое
	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня - очных - заочных		До 8 б До 6 б

	Наличие самостоятельно разработанных методических пособий, рекомендаций, положений для внутреннего пользования	наличие	До 4 б за каждое
Освещение и обобщение внеурочной деятельности по курируемым направлениям	Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности школы в СМИ	копии публикаций	По 4 б за опубликованную информацию
	Регулярность и качество подготовки информации для школьного сайта	информация ответственного за сайт	0,5
Организация работы школьного самоуправления	Наличие документации по ученическому самоуправлению (положение, план работы). Степень реализации плана работы органов самоуправления	наличие документов	3
	Наличие изменений в жизни ОУ, внедренных ученическими органами самоуправления в течение года, количество организованных и проведенных ими мероприятий, акций.	справки заместителя директора по ВР	до 4 за каждое
	Степень привлечения родителей, педагогов школы к работе органов ученического самоуправления. Наличие педагогов и родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых старшей вожатой	справки заместителя директора по ВР	до 4
Использование ИКТ в подготовке и проведении мероприятий		справки заместителя директора по ВР	2
Организация каникулярного отдыха учащихся	Наличие плана работы на каникулах и степень его реализации	справки заместителя директора по ВР	До 4 б за каждый сезон (период)
Оформление стендов, выставок	Эстетичность, своевременность, содержательность, новизна	справки заместителя директора по ВР	до 6
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие жалоб на работу старшей вожатой со стороны коллег, родителей, учащихся. Своевременность и качество подачи отчетной документации	наличие заявлений	до 4

Повышение квалификации и профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки:	удостоверение (копия),	2
Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей			До 4 б.

Педагог дополнительного образования

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели	
Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени.	1.1. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	2		
	1.2. Участие учащихся, в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне -выше	2 3		
	1.3. Количество учащихся, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом) в районных соревнованиях по легкой атлетике, шашки-шахматы, туристические соревнования, допризывной молодежи и др: -на том же уровне -выше	2 3		
	1.4. Доля учащихся, охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	2 3		
	1.5. Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	2 3		
	1.6. Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми	2		
	1.7. Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	2 3		
	1.8. Отсутствие травм на физкультурных занятиях	1 2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	1 20		
	2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Участие, закрепленное приказом по школе, в реализации программы развития по конкретному направлению		2
		2.2. Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег		3
		2.3. Участие, закрепленное приказом по школе в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению		2
		2.4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -муниципального уровня		1 2

	- регионального уровня 2.5. Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций, шефов и др. 2.6. Разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования 2.7. Поощрения, награды, почетные звания за данный период: - школьные - районные - областные - правительственные награды, заслуженный учитель РФ Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4 3 1 2 3 8 <u>24</u> <u>ИТОГО 44</u>	
--	---	---	--

Социальный педагог

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Личные показатели
1. Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся	1.1. Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	2	
	1.2. Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	3	
	1.3. Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)	2	
	1.4. Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	3	
	1.5. Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	3	
	1.6. Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:	1	
	-на том же уровне	2	
	-выше	1	
	1.7. Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом:	4	
	-на том же уровне	4	
	-выше	1	
	1.8. Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся, попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом:	3	
	-на том же уровне	3	
-выше	3		
1.9. Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля			
1.10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста	1		
1.11. Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом:	3		
-на том же уровне	1		
-выше	3		
1.12. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:			
-на том же уровне			
-ниже			
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		34	

2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Участие в реализации программы развития школы	2	
	2.2. Участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов	4	
	2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:	1	
	-школьного уровня	2	
	-муниципального уровня	4	
	-регионального уровня		
	2.4. Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня:	2	
	-третье место	3	
	-второе место	4	
	-первое место		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	14	ИТОГО 48	

Библиотекарь

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Личные показатели
1. Высокая читательская активность обучающихся	1.1. Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:		
	-на том же уровне	1	
	-выше	3	
	1.2. Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом:		
	-на том же уровне	1	
	-выше	3	
	1.3. Оформление тематических выставок		
	1.4. Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:	2	
	-на том же уровне	1	
	-выше	3	
1.5. Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом:			
-на том же уровне	1		
-выше	3		
1.6. Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	2		
1.7. Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:	1		
-на том же уровне	2		
-выше			
1.8. Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:	1		
-на том же уровне	3		
-выше			
1.9. Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом:	1		
-на том же уровне	3		
-выше			
1.10. Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом:	1		
-на том же уровне	3		
-выше			

1.11. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	2	
1.12. Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом:	1	
-на том же уровне	2	
-выше		
1.13. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	2	
1.14. Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом):	1	
-на том же уровне	3	
-выше		
1.15. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	2	
1.16. Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом:	1	
-на том же уровне	2	
-ниже		
1.17. Выполнение плана работы библиотекаря	1	
-не менее чем на 70%	2	
-на 100%		
	ИТОГО 40	

Завхоз

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Личные показатели
1. Санитарно-гигиенические условия школы	1.1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий школы: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих, -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	2 4	
	1.2. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет	3 2 15	
	1.3. Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	1	
2. Пожарная безопасность в школе	1.4. Обеспечение требований санитарно-гигиенических условий в помещениях школы Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2	
	2.1. Обеспеченность средствами противопожарной защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной безопасности и обеспечение ее рабочего состояния: -наличие действующей АПС, -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в школе	2 2 7	
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	2	
3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря. Подготовка школы к новому учебному году	2.3. Обеспечение требований пожарной и электробезопасности. Максимально возможное количество баллов по критерию 2		
	3.1. Своевременность заключения	2	

<p>4. Признание высокого профессионализма а</p>	<p>хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности школы (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).</p> <p>3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>3.3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.</p> <p>3.4. Количество пунктов предписаний комиссий в части ответственности завхоза в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет</p> <p>3.5. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.</p> <p>3.6. Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.</p> <p>3.7. Наличие приборов учета теплоэнергоснабжения и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжения</p> <p>3.8. Качественная подготовка и организация ремонтных работ</p> <p>3.9. Выполнение требований ОТ и отсутствие травматизма</p> <p>3.10. Умение самостоятельно принимать управленческие решения в хозяйственной деятельности</p> <p><u>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний - отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса - соблюдение норм общения - выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности <p><u>Максимальное возможное количество баллов по критерию 4</u></p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>6</p> <p>2</p> <p><u>30</u></p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>8</p> <p><u>ИТОГО 60</u></p>	
---	---	--	--

Главный бухгалтер

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Личные показатели
Позитивные результаты деятельности главного бухгалтера	1. Организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности	10	
	2. Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы	10	
	3. Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов	10	
	4. Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	10	
	5. Проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей	6	
	6. Своевременное обеспечение соблюдения штатной и финансовой дисциплины	6	
	7. Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	10	
	8. Соблюдение правил безопасности эксплуатации вычислительной техники	10	
	9. Своевременность произведения начислений и перечисления платежей.	10	
	10. Своевременное и качественное предоставление отчетной информации	6	
	11. Качественное ведение документации	6	
Признание высокого профессионализма	1. Соблюдение коммуникативной культуры	10	
	2. Отсутствие жалоб со стороны работников школы	10	
	3. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	10	
		ИТОГО 120	

Повар

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
-высокое качество приготовления пищи	5	
- отсутствие случаев пищевого отравления	3	
вследствие некачественного приготовления пищи	3	
- отсутствие замечаний за санитарно-техническое	3	

<p>состояние помещений</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний за несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода - своевременный контроль за исправностью технического оборудования, за состоянием и количеством посуды; - отсутствие замечаний по нарушению ТБ - высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний - контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса - обеспечение культурного уровня обслуживания и общения - соблюдение правил личной гигиены, периодичности прохождения медосмотра - выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности 	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>ИТОГО 34</p>	
---	---	--

Оператор

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по нарушению ТБ - высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний - организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной - отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений - соблюдение установленных лимитов потребления тепло-, энергоносителей - отсутствие замечаний на соблюдение пожарной безопасности - отсутствие замечаний на санитарно-технического обеспечение помещений <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса - соблюдение норм общения 	<p>1</p> <p>5</p> <p>7</p> <p>7</p> <p>7</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>ИТОГО 34</p>	

Инженер

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение бесперебойной работа информационной системы школы - качественная организация работы по техническому сопровождению компьютерного оборудования - высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и 	<p>5</p> <p>5</p> <p>1</p>	

административных наказаний		
- выполнение функции мастера обучения пользования сети	3	
- контроль за установленным ПО (инвентаризация компьютеров)	5	
- отсутствие замечаний по нарушению ТБ	1	
- отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1	
- соблюдение норм общения	1	
	1	
	ИТОГО 21	

Кладовщик

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
- отсутствие замечаний по нарушению ТБ	1	
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	3	
- отсутствие замечаний по ведению документации и сдаче отчетов	7	
- отсутствие замечаний по учету и хранению продуктов питания	7	
-качественное исполнение функциональных обязанностей	7	
- отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1	
- соблюдение норм общения	1	
- выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	1	
- качественное и правильное ведение журналов	3	
	5	
	ИТОГО 35	

Лаборант

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
- сохранность лабораторного оборудования	7	
- своевременное устранение неполадок оборудования	7	
- качественное ведение документации	5	
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность лаборанта со стороны участников образовательного процесса	1	
- качественная работа по подготовке лабораторных работ	1	
- соблюдение норм общения	7	

	1 ИТОГО 28	
--	---------------	--

Сторож

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства - Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации - Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии - Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия - выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности 	10 10 5 1 3 ИТОГО 29	

Уборщик служебных и производственных помещений, подсобный рабочий

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
<ul style="list-style-type: none"> - качественное проведение генеральных уборок - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений - содержание здания школы и территории в образцовом состоянии, чистоте и порядке; - активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории школы - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. - высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний. - проявление самостоятельной инициативы по улучшению благоустройства территории, озеленению, помещений школы - выполнение работ в период ремонта школы - высокий уровень общения с участниками образовательного процесса; - выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности 	5 3 5 5 3 1 5 3 1 3 ИТОГО 34	

Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ

Критерии	Показатели критериев	Подтверждающие документы	количество баллов по каждому	
----------	----------------------	--------------------------	------------------------------	--

			показател ю критерия		
<p>Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций</p> <p>Стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ и показатели динамики их достижений по итогам мониторингов, проводимых организацией и системой образования</p>	<p>Количество обучающихся, не имеющих неудовлетворительных отметок по итогам полугодия (%).</p> <ul style="list-style-type: none"> - успеваемость от 80% до 90%; - успеваемость от 91% до 99%; - успеваемость 100%. 	<p>мониторинг качества знаний учащихся, согласованный с заместителем директора по УВР</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>		
	<p>Наличие системы работы по достижению положительной динамики успеваемости учащихся</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение количества учащихся данного учителя, закончивших учебный период с положительными отметками (в %) 	<p>мониторинг успеваемости учащихся, согласованный с заместителем директора по УВР</p>	<p>2</p>		
	<p>Качество знаний обучающихся по итогам I полугодия, учебного года</p> <p>Количество обучающихся по предмету на «4» и «5» (%).</p> <p>1-4 классы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество знаний от 35% до 45%; - качество знаний от 46% до 50%; - качество знаний от 51% и выше. <p>5-9 классы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество знаний от 20% до 25%; - качество знаний от 26% до 35%; - качество знаний от 36% и выше. <p>10-11 классы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество знаний от 30% до 40%; - качество знаний от 41% до 50%; 		<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> - снижение количества учащихся, закончивших учебный период с положительными отметками по сравнению с предыдущим периодом (в%) 		<p>- 1</p>		
	<p><u>Результаты государственной итоговой аттестации выпускников по общеобразовательной программе среднего общего образования в форме ЕГЭ</u></p> <p>Результаты на уровне или выше средних по региону результатов (баллов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше «минимального порога», но ниже средних по региону результатов (баллов); - в соответствии со средними по региону результатами (баллами); - выше средних по региону результатов (баллов). - наличие учащихся 11 класса, набравших по итогам ГИА максимальный балл 	<p>результаты ЕГЭ, ГИА и др.</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>10</p>		
	<p><u>Качество знаний обучающихся по общеобразовательной программе основного общего образования по результатам государственной итоговой аттестации</u></p>				

	<p>Результаты на уровне или выше средних по региону результатов (баллов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше «минимального порога», но ниже средних по региону результатов (баллов); - в соответствии со средними по региону результатами (баллами); - выше средних по региону результатов (баллов); - наличие учащихся 9 класса, набравших по итогам ГИА максимальный балл 		1 3 5 10	
	<p><u>Результаты внешнего контроля (ВПР и др.)</u> Участие в ВПР (за каждый класс, предмет)</p>	Статистические данные	3	
	<p><u>Качество знаний обучающихся по результатам независимого регионального или муниципального мониторинга</u> Качество знаний обучающихся: количество обучающихся на «4» и «5» (%).</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество знаний от 20% до 30%; - качество знаний от 30% до 40%; - качество знаний от 40% до 60%. 	Статистические данные	2 3 4	
Участие и результаты участия школьников в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.д.	<p><u>Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников (за каждого)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - призовые места и победы на уровне образовательной организации; - участие на муниципальном уровне; - участие в региональных олимпиадах; - призовые места и победы в муниципальных олимпиадах; - призовые места и победы в региональных олимпиадах - заочные (дистанционные) олимпиады (за все участия); 	копии дипломов, грамот, приказов и других официальных документов	1 4 10 10 20 2	
	<p>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам и участие в конкурсах (в соответствии с приказами ОУ, приказами и письмами Управления образования и др. организаций)(научно-практические конференции, конкурсы проектов, конкурсы, смотры, выставки и др.) (за каждого участника или команду, за каждый этап)</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в муниципальных мероприятиях; - победы и призовые места в муниципальных мероприятиях; - участие в региональных мероприятиях; - победы и призовые места в 		1 2	

	<p>региональных мероприятиях, участие в федеральных мероприятиях, - победы и призовые места в федеральных мероприятиях, мероприятиях международного уровня.</p> <p>Участие, победители и призеры в спортивных соревнованиях, соревнованиях ВСК (за каждого победителя и призера (личное первенство)/за каждый коллектив (командное первенство) муниципальных конкурсах или мероприятиях (личная победа, командная победа)</p> <p>- участие на муниципальном уровне; - участие в региональных соревнованиях; конкурсах, мероприятиях - призовые места и победы в муниципальных соревнованиях, конкурсах, мероприятиях - призовые места и победы в региональных соревнованиях, конкурсах, мероприятиях.</p>		2 5 7 5 10 10 20	
	Участие в социально-значимых акциях и движениях (в соответствии с приказами ОУ, приказами и письмами Управления образования и др. организаций)	копии приказов	2 балла за каждую	
Профессиональные достижения педагога	<p>Участие педагога в профессиональных конкурсах (очно/заочно) — педагог имеет победы в конкурсах школьного уровня и участие в конкурсах муниципального уровня; - педагог имеет победы в конкурсах муниципального уровня и участие в конкурсах регионального уровня; - педагог имеет победы в конкурсах регионального уровня и участие в конкурсах всероссийского уровня; - педагог является призером или победителем всероссийского конкурса <u>Заочные конкурсы, проводимые Управлением образования, КИРО, комитетом образования и науки Курской области, Минпросвещения РФ и др. организациями</u> - участие в заочных профессиональных конкурсах; - педагог имеет победы в конкурсах муниципального уровня и участие в конкурсах регионального уровня; - педагог имеет победы в конкурсах регионального уровня и участие в конкурсах всероссийского уровня; - педагог является призером или победителем всероссийского конкурса - Участие в социально-значимых акциях и движениях (в соответствии с приказами ОУ, приказами и письмами Управления образования и др. организаций)</p>	<p>Копии приказов, грамот</p> <p>сертификаты</p> <p>справка заместителя директора по УВР, приказы</p> <p>информация учителя о сайте, наименование мет. разработок</p> <p>информация ответственного за</p>	5 10 15 20 2 5 10 15 2 (за каждую)	

	<p>Участие \ победа в соревнованиях, спартакиадах: Муниципальный уровень: - участие, - призер, победитель Региональный уровень: - участие, - призер, победитель</p>	<p>сайт Копии приказов, грамот</p>	<p>10 20 20 30</p>	
	<p>Наличие публикаций педагога в методических сборниках, профессиональных журналах в электронных СМИ (публикации в электронных СМИ не более и не менее 2-х)</p>		<p>5 3</p>	
	<p>Проведение открытых уроков, мастер-классов, конференций, мероприятий согласно плана работы школы, ИМЦ Обоянского района, комитета образования курской области, КИРО) школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень</p>		<p>3 10 15 20</p>	
	<p>Наличие собственного Интернет сайта или странички, его обновление 1 раз в месяц</p>		<p>1</p>	
	<p>Предоставление материалов для сайта школы (за каждый) не предоставление материалов для сайта</p>		<p>0,5 баллов (за каждую) -1</p>	
	<p><u>Поощрения, награды</u> - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень (кроме поощрений за интернет конкурсы, олимпиады и др.) - всероссийский уровень (кроме поощрений за интернет конкурсы, олимпиады и др.) - Региональный уровень (поощрения за интернет конкурсы, олимпиады и др.) (за все) - Всероссийский уровень (поощрения за интернет конкурсы, олимпиады и др.) (за все)</p>		<p>1 3 5 8 2 3</p>	

Создание элементов образовательной инфраструктуры	Победитель и призер смотра-конкурса учебных кабинетов, учебно-опытных участков муниципальный уровень: - участие, - победа	справка заместителя директора по УВР	5 10	
	Оформление рекреаций, уголков	Справки	2	
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	справка, заверенная администрацией	2	
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских спортивно-оздоровительных проектах, акциях	Копии приказов	2 (за каждое)	
Руководство клубом, краеведческим уголком, детским объединением	Реализация планов работы	Копии приказов	20	
Реализация школьных программ (о здоровом питании, о профилактике деливантного поведения обучающихся, и другие)	Руководство	Копия приказов	20	
	Участие в реализации		5	
Информационно-коммуникационная компетентность педагогического работника	Владение информационно-коммуникационными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической деятельности; - презентации; - документы электронной таблицы; - материалы для компьютерного тестирования; - аудио(видео) материалы; - образовательные ресурсы сети Интернет. 1) Компьютерную технику и ТСО применяет эпизодически. 2) Использует мультимедийные технологии и образовательные Интернет-ресурсы, существующие электронные образовательные ресурсы в учебно - воспитательном процессе. Активно размещает свои материалы на сайте ОО. 3) участие в онлайн тестированиях и диктантах (за каждое) 4) Системно использует мультимедийные и интерактивные технологии. 5) Выполняет Регламент ведения электронных журналов в полном объеме.	Приказы, справки	1	
			2	
			2	
			3	
			10	

	<p>6) Выполняет Регламент ведения электронных журналов с единичными замечаниями</p> <p>7) Грубо нарушает Регламент ведения электронных журналов (несвоевременное выставление текущих, четвертных, полугодовых, годовых и итоговых отметок и посещаемости)</p>		1	
	8) Отвечает за работу на информационно – цифровых площадках, АИС и т.п. и в соц. сетях (за каждую)		- 10	
			30	
Работа педагога с одарёнными детьми	Охват детей деятельностью центра «Успех», «Сириус», «Кванториум», «Код будущего», «Большая перемена» и др.(за каждого)		10	
	Участие детей в образовательных программах «Билет в будущее», «Проектория» и т.д.(за каждого)		10	
Нарушение должностных обязанностей педагога	Отсутствие рабочей программы, согласованной и утвержденной	Справки заместителей директора по УВР и ВР, докладные	-2	
	Наличие замечаний по ведению классных журналов		-2	
	Отсутствие плана воспитательной работы, согласованного и утвержденного		-2	
	наличие замечаний по заполнению личных дел		-2	
	несвоевременное предоставление отчетной документации		-2	
	отсутствие педагога на совещаниях, педагогических советах, заседаниях трудового коллектива, МО		-2	
	нарушение графика дежурства по школе и столовой		-2	
	нарушение трудовой дисциплины		-6	
Итого баллов				

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная школа»

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя
общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа» (далее – ОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письмом Министерства образования РФ от 03.03.1995 г. № 16-м «О формировании средств на установление доплат и надбавок»;
- Постановлением Правительства РФ от 27.06.2007 г. № 212 «О переводе на нормативное бюджетное финансирование отдельных муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Примерным Положением об оплате труда муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование»;
- Примерным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Обоянского района Курской области.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя выплаты по результатам труда:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет (при наличии финансовых возможностей)
- за государственные и ведомственные награды;

1.4. Работники ОУ подразделяются на следующие категории: педагогические работники, осуществляющие учебно-воспитательный процесс; другие педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал; административно-управленческий персонал; обслуживающий персонал.

К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-

квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс (учитель, преподаватель).

К другому педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, воспитателя группы продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, преподаватели-организаторы ОБЖ, мастера производственного обучения, учителя-логопеды, педагоги дополнительного образования, руководитель физического воспитания. К учебно-вспомогательному персоналу относятся лица, соответствующие тарифно-квалификационным требованиям по должности, выполняющие функции старшего вожатого, библиотекаря, лаборанта, делопроизводителя, инженера, заведующего хозяйством.

К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным требованиям по должности, выполняющие функции заместителя директора, заведующего библиотекой, главного бухгалтера.

К обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции повара, подсобного рабочего, дворника, сторожа, рабочего по обслуживанию и текущему ремонту зданий, гардеробщика, уборщика служебных помещений, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператора котельной, истопника.

Данные категории работников ОУ для начисления стимулирующих выплат объединяются в 2 группы:

1 группа – педагогические работники (педагогические работники, осуществляющие учебно-воспитательный процесс и другие педагогические работники);

2 группа - административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Для каждой группы рассчитывается свой стимулирующий фонд оплаты труда и устанавливается денежный вес одного балла.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ОУ распределяется следующим образом:

- до 25 % - составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, фиксированные ежемесячные выплаты, оказание дополнительной материальной помощи и на выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ. Выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ устанавливаются учредителем.

Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора.

Доля средств фонда стимулирования, направляемая на выплаты стимулирующего характера учителям и другим категориям работников, определяется ОУ самостоятельно.

1.6. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера руководителю ОУ определяет учредитель по согласованию с органом самоуправления и с профсоюзной организацией. Назначение выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда..

1.7. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам ОУ (за исключением руководителей) ОУ определяет самостоятельно. Назначение выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления закрепляются Положением об оплате труда, настоящим Положением, а также коллективным договором, дополнительным соглашением к трудовому договору с работниками образовательного учреждения.

1.9. Периодичность назначения выплат стимулирующего характера устанавливается ежемесячно.

1.10. Выплаты стимулирующего характера при совмещении должностей производится по основной должности и основному месту работы. Однако если работник достигает значимых для образовательного учреждения результатов по другой должности, по согласованию с профкомом и представлению директора может быть принято решение о материальном вознаграждении работника.

1.11. Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в течение года может изменяться. Изменение стимулирующей части фонда оплаты труда подлежит уменьшению по следующим причинам:

- учебный отпуск;
- отпуск по беременности и родам;
- очередные отпуска;
- временная нетрудоспособность работников;
- командировки;
- отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет;
- отпуск без сохранения заработной платы

1.13. Стимулирующие выплаты выплачиваются за высокие показатели в работе и за улучшение своего результата при равных условиях работы по сравнению с предыдущим периодом.

1.14. Стимулирующие выплаты согласно критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам школы выплачиваются

- За интенсивность работы.
- За качество выполняемых работ.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

1.15. Стимулирование работников ОУ производится в пределах утвержденного фонда стимулирования на планируемый год в соответствии с локальным нормативным актом школы. Источниками формирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.

1.16. При наличии высоких достижений и значимых результатов по своему предмету членам администрации может выплачиваться премия из премиального директорского фонда стимулирования.

1.17. Премии работникам из директорского фонда могут быть установлены как единовременные выплаты за:

- организацию летнего отдыха;
- организацию, проведение и участие в выставках, соревнованиях конкурсах;
- изготовление атрибутов, наглядных пособий, дидактического материала;
- за организацию многодневных экскурсий и поездок или однодневных, но в выходные дни;
- за регулярное участие в конкурсах и выставках различного уровня;
- высокий уровень проведения общешкольных внеклассных мероприятий;
- за интенсивность работы в период к началу учебного года и др. (согласно Положению о премировании) (Приложение № 7)

1.20. Премии работникам устанавливаются одновременно, ежемесячно или ежеквартально.

1.21. Стимулирующие выплаты не производятся за период отпуска и болезни работника.

1.22. Премирование не осуществляется в случае зафиксированного в установленном порядке нарушения сотрудником трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе

без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, непосещение заседаний педагогического совета, обоснованные жалобы родителей на действия педагога или сотрудника школы, нарушение исполнительской дисциплины и т.д.).

1.23. Стимулирующая надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям (на основании приказа директора или по результатам справок):

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- д) обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы,
- з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях школы.

1.24. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работников, являются критерии, отражающие результаты его работы.

1.25. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом показателей и критериев, характеризующих деятельность работника, в соответствии с результатами его деятельности.

1.26. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности работников может быть дополнен и изменён.

1.27. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2. Порядок оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

2.1. Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия, утверждаемая приказом директора школы. Комиссия создается в составе не менее пяти и не более семи членов. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Секретарь ведет протокол заседания комиссии. Состав комиссии утверждается на общем собрании работников. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с локальным актом школы.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников школы в соответствии с критериями;
- рассмотрение и согласование предоставляемых оценочных листов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы (Приложение № 2),
- подготовка сводного оценочного листа (Приложение № 3),
- подготовка листа согласования протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников (Приложение № 4),

2.2. Решение комиссии принимается открытым голосованием, большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение о стимулировании и премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор школы издает приказ о стимулировании и премировании. Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

2.3. Работники школы предоставляют листы оценки профессиональной деятельности в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным. Заседание комиссии проводится не позднее 17 - го числа месяца, следующего за отчетным по итогам которого производятся выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4. Решение комиссии оформляется протоколом и направляется директору ОУ. Директор школы на основании решения комиссии издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и не позднее 20-го числа текущего месяца доводит до сведения работников школы и передает его бухгалтеру.

2.5. При распределении стимулирующих выплат работникам школы, комиссия оценивает их деятельность в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности работников школы для установления выплат стимулирующего характера на основании листов оценки профессиональной деятельности, представленной работником (информация проверяется директором школы и членами комиссии). Стоимость балла определяется бухгалтером ОУ путем деления объема средств, составляющих стимулирующую часть фонда оплаты труда каждой группы за отчетный период на сумму итогового количества баллов, набранных работниками группы. Размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных работником, на стоимость балла.

2.6. Работники школы могут быть не представлены к получению стимулирующих выплат и премированию по решению комиссии в случае дисциплинарного взыскания в отчетном периоде за нарушение правил трудового распорядка и должностных обязанностей.

2.7. Основание для принятия решения, указанного в п. 2.6., является приказ по школе о дисциплинарном взыскании. Не предоставление к премированию или получению стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

2.8. Работникам, работавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время.

2.9. Все заполненные и обработанные таблицы подлежат хранению в течение учебного года.

3.0. Дополнительными источниками информации о деятельности работника являются: а) результаты внутришкольного контроля; б) итоговые ведомости успеваемости учащихся по предметам; в) результаты диагностических работ и экзаменов; г) мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг; д) документация заместителей директора по блокам деятельности; е) статистические данные; ж) анализ работы школы по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года; з) школьная документация.

3.1. Педагоги школы подлежат премированию по представлению заместителей директора или директора, административно-управленческий персонал и завхоз по представлению директора ОУ, старший вожатый по представлению заместителя директора по ВР или директора, лаборант, библиотекарь, инженер по представлению заместителя директора по УВР или директора, обслуживающий персонал школы подлежит премированию по представлению завхоза или директора школы.

4. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат

4.1. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат директору и работникам школы осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплаты.

4.2. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работника под личную роспись.

4.3. Обжалование решения комиссии осуществляется работником в установленном порядке.

5. Заключительные положения

5.1. При недостатке стимулирующей части фонда оплаты труда для производства стимулирующих выплат в полном размере, расчетный размер выплат уменьшается на одинаковый процент в пределах имеющихся средств по каждому индикатору показателей критериев.

5.2. При отсутствии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда стимулирующие выплаты не производятся.

Приложение №1
к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ «Каменская СОШ»

Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников школы

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы – локальный нормативный акт, который устанавливает порядок реализации принятого и действующего в школе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа»

2. Комиссия в соответствии с Положением о комиссии, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией ежемесячно, не позднее 17-го числа месяца, на заседаниях проводимых в соответствии с действующим Положением.

4. Решения по данным вопросам принимаются простым большинством голосов в соответствии с настоящим Положением.

5. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

6. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников определяются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ.

7. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля;
- результаты, полученные по итогам анализа школьной документации;
- анализ работы школы по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года;
- статистические данные;
- итоговые ведомости успеваемости учащихся по предметам;
- результаты диагностических работ и экзаменов;
- мониторинг удовлетворённости качеством образовательных услуг;
- документация заместителей директора школы;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей.

2. Порядок оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

2.1. Для установления работникам стимулирующих выплат создается Комиссия, утверждаемая приказом директора школы. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии. Состав Комиссии определяется школой самостоятельно.

Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы в комиссию входят представители

администрации школы и профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

2.2. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением.

2.3. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников школы в соответствии с критериями;
- рассмотрение и согласование предоставляемых оценочных листов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
- подготовка сводного оценочного листа
- листа согласования протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников

- протокола заседания комиссии о назначении стимулирующих выплат

2.4. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение о распределении стимулирующих выплат и премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.5. Утвержденный комиссией сводный оценочный лист доводится до сведения каждого работника под роспись.

2.6. С момента знакомства работников со сводным оценочным листом в течение одного рабочего дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности директору ОУ. Директор инициирует заседание комиссии. Основанием для подачи такого заявления работником могут быть только факты нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части ФОТ процедур мониторинга. Апелляция по другим основаниям комиссией не принимается.

2.7. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ в течение 2 дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедуры мониторинга или допущения технической ошибки, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценивания также публикуются.

2.8. На основании протокола директор школы издает приказ о распределении стимулирующих выплат и премировании. Приказ доводится до сведения работников школы.

Приложение № 2
к Положению о
распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда МБОУ
«Каменская СОШ»

(составляется работником)

**ЛИСТ оценки
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ _____**

по итогам работы с _____ по _____ 20____ года

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критерия	Количество баллов установленное работником	Количество баллов установленное членами комиссии	Заключение членов комиссии по каждому критерию

Настоящий оценочный лист принят от _____

Дата _____

Подпись работника _____

Члены комиссии

(составляется комиссией)

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____
(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Количество баллов, утвержденное комиссией
1.		
2.		
3.		
4.		

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель
комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены комиссии:

« _____ » _____ 20 ____

Приложение № 4
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда МБОУ
«Каменская СОШ»

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ «Каменская СОШ» на выплату стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 201__ г.

Директор школы

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование	Дата получения	Дата согласования	Подпись
Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Каменская СОШ»			
Профсоюзный комитет			

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

Приложение № 5
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ «Каменская СОШ»

Положение
о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

1. Общие положения и задачи комиссии

Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), избираемая на общем собрании работников и утверждаемая приказом по школе. Комиссия создается в составе не менее пяти и не более семи членов. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Секретарь ведет протокол заседания комиссии. В состав комиссии обязательно входит председатель профкома школы. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с локальным актом школы.

Основные задачи комиссии:

- оценка результатов деятельности работников школы в соответствии с критериями;
- рассмотрение и согласование предоставляемых оценочных листов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
- подготовка сводного оценочного листа
- листа согласования протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников
- протокола заседания комиссии о назначении стимулирующих выплат

2. Организация деятельности комиссии

2.1. Работу комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.2. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.3. Решение комиссии принимается открытым голосованием, большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение о стимулировании и премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор школы издает приказ о распределении стимулирующих выплат и премировании. Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

2.4. Заседание комиссии проводятся не позднее 17 - го числа месяца, по итогам которого производятся выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Решение комиссии оформляется протоколом и направляется директору ОУ. Директор школы на основании решения комиссии готовит приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и не позднее 20 –го числа текущего месяца доводит до сведения работников школы и передает его главному бухгалтеру.

2.6. При распределении поощрительных выплат работникам школы, комиссия оценивает их деятельность по бальной системе на основании информации, представленной работником (информация проверяется членами комиссии и директором школы).

Стоимость балла определяется главным бухгалтером ОУ путем деления объема средств, составляющих стимулирующую часть фонда оплаты труда каждой группы за отчетный период на сумму итогового количества баллов, набранных работниками группы. Размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных работником, на стоимость балла.

2.7. Работники школы могут быть не представлены к получению стимулирующих выплат и премированию или депремированы по решению комиссии в случае дисциплинарного взыскания в отчетном периоде за нарушение правил трудового распорядка и должностных обязанностей.

2.8. Основание для принятия решения, указанного в п. 2.7., является приказ директора о дисциплинарном взыскании. Не предоставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

2.9. Работникам, работавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время.

2.10. Все заполненные и обработанные таблицы подлежат хранению в течение учебного года.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям (оценочные листы каждого работника) и составляет сводный оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 2-х дневный срок.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, со сводным оценочным листом.

3.3. С момента знакомства работников со сводным оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору ОУ. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки.

3.4. Директор ОУ инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в сводный оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в директору ОУ, который издает приказ по школе о распределении стимулирующих выплат работникам. В приказе указывается лишь количество баллов, которое набрал работник ОУ.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику производит главный бухгалтер (согласно п.2.6).

4. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат

4.1. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам школы осуществляется путем предоставления

информации о размерах и сроках назначения выплаты.

4.2. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работника под личную роспись.

4.3. Обжалование решения комиссии осуществляется работником в установленном порядке.

Приложение № 6
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ «Каменская СОШ»

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа»

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа» (далее — работники).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская средняя общеобразовательная школа» (далее — Школа), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда Школы.

1.4. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Школы или при наличии экономии фонда оплаты труда Школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы или при отсутствии экономии фонда оплаты труда Школы.

1.5. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

1.7. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:
нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы — от 30 до 70 процентов размера премии;
нарушение трудовой дисциплины — от 30 до 40 процентов размера премии;
некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) — от 30 до 60 процентов размера премии;
несоблюдение требований по ведению документации — от 20 до 40 процентов размера премии;
низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 процентов размера премии.

Глава 2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по Школе, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

2.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по школе, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

2.4. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по Школе, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии.

Глава 3. Показатели премирования работников

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПД, педагогам дополнительного образования, преподавателю-организатору ОБЖ, старшей вожатой, советник директора) за:

3.1.1.1. достижение учащимися высоких показателей, рост качества образованности: от 100 до 3000 рублей;

3.1.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного изучения предмета: от 100 до 4000 рублей;

3.1.1.3. высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий: от 100 до 5000 рублей;

3.1.1.4. проведение мероприятий по профилактике зависимостей: от 100 до 5000 рублей;

3.1.1.5. организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: от 100 до 5000 рублей;

3.1.1.6. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины: от 100 до 2000 рублей;

3.1.1.7. эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий: от 100 до 3000 рублей;

3.1.1.8. применение на уроке информационных технологий: от 100 до 2000 рублей;

3.1.1.9. эффективная работа по методической теме школы, высокое качество методической работы: от 100 до 5000 рублей;

3.1.1.10. высокий уровень решения конфликтных ситуаций: от 100 до 2000 рублей;

3.1.1.11. образцовое содержание и развитие кабинета: от 100 до 3000 рублей;

3.1.1.12. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.): от 100 до 3000 рублей;

3.1.1.13. качественная работа в пришкольном оздоровительном лагере: от 100 до 3000 рублей;

3.1.1.14. оформительские работы: от 100 до 2500 рублей;

3.1.1.15. профессиональная ответственность: от 100 до 2000 рублей;

3.1.1.16. обслуживание компьютеров: от 100 до 3000 рублей;

3.1.1.17. подготовка информационных материалов для сайта школы: от 100 до 5000 рублей;

3.1.1.18. дополнительные занятия с обучающимися в том числе подготовка к государственной итоговой аттестации: от 100 рублей до 5000 рублей;

3.1.1.19. подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, научно-практическим конференциям и т.п.: от 100 рублей до 2000 рублей;

3.1.1.20. эффективная организация наставничества: от 100 рублей до 5000 рублей.

3.1.1.21 призовые места в школьном смотре-конкурсе учебных кабинетов (в динамике развития в сравнении с предыдущим смотром-конкурсом): 2000 рублей – 1 место, 1500 рублей – 2 место, 1000 рублей – 3 место, призовые места в районном смотре-конкурсе учебных кабинетов на 500 рублей выше школьного, за участие в районном смотре-конкурсе – 500 рублей.

3.1.1.22. выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в свободное от основной работы время (заготовка дров, вспашка участка, проведение покрасочных работ, уборка территории, работа на пришкольном участке и т.д.) от 500 до 5000 рублей.

3.1.1.23 подготовку обучающихся к районным спортивным соревнованиям от 100 до 1000 рублей; 1 место – от 500 до 2000 рублей, 2 место – от 100 до 1500 рублей, 3 место – от 100 до 1000 рублей.

3.1.1.24 руководство школьным клубом – от 500 до 3000 рублей

3.1.1.25 организация участия обучающихся во внешкольных мероприятиях (зональные, районные и др. уровни) от 500 до 2000 рублей.

3.1.1.26 организация выездных экскурсий от 500 до 1500 рублей

3.1.1.27. за работу с детьми из социально-неблагополучных семей от 100 до 2000 рублей

3.1.1.28. пропаганда деятельности школы в СМИ на уровне района, области, России: 500 рублей/1000 рублей/1500 рублей.

3.1.1.29. организация дистанционного обучения – от 100 до 3000 рублей.

3.1.1.30. участие в реализации муниципальных проектов от 100 до 3000 рублей.

3.1.1.31. организация и проведение соревнований (межшкольных) на базе школы от 100 до 3000 рублей

3.1.1.32. за работу в соответствии с ФЗ от 05.04.2013 года № 44-ФЗ:

контрактный управляющий от 100 до 7000 рублей

члены комиссий от 100 до 3000 рублей

3.1.2. Заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе за:

3.1.2.1. организацию предпрофильного и профильного обучения: от 100 до 3000 рублей;

3.1.2.2. высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы: от 100 до 5000 рублей;

3.1.2.3. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации: от 100 до 5000 рублей;

3.1.2.4. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий: от 100 до 5000 рублей;

3.1.2.5. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы: от 100 до 5000 рублей;

3.1.2.6. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой: от 100 до 5000 рублей;

3.1.2.7. сохранение контингента обучающихся: от 100 до 3000 рублей;

3.1.2.8. высокий уровень аттестации педагогических работников школы: от 100 до 3000 рублей;

3.1.2.9. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: от 100 до 5000 рублей;

3.1.2.10. качественная организация профилактической работы: от 100 до 5000 рублей;

3.1.2.11. высокий уровень исполнительской дисциплины: от 100 до 5000 рублей.

3.1.2.12. профессиональная ответственность: от 100 до 3000 рублей.

3.1.2.13 организация участия обучающихся во внешкольных мероприятиях (зональные, районные и др. уровни) от 500 до 3000 рублей.

3.1.2.14 призовые места в школьном смотре-конкурсе учебных кабинетов (в динамике развития в сравнении с предыдущим смотром-конкурсом): 2000 рублей – 1 место, 1500 рублей – 2 место, 1000 рублей – 3 место, призовые места в районном смотре-конкурсе учебных кабинетов на 500 рублей выше школьного, за участие в районном смотре-конкурсе – 500 рублей.

- 3.1.2.15 организация выездных экскурсий от 500 до 3000 рублей
- 3.1.2.16. за работу с детьми из социально-неблагополучных семей от 100 до 3000 рублей.
- 3.1.2.17. пропаганда деятельности школы в СМИ на уровне района, области, России: 1500 рублей/3000 рублей/5000 рублей.
- 3.1.2.18. подготовка учащихся к ГИА, ЕГЭ от 100 до 5000 рублей.
- 3.1.2.19. организация дистанционного обучения – от 100 до 3000 рублей.
- 3.1.2.20. участие в реализации муниципальных проектов от 100 до 5000 рублей.
- 3.1.2.21. за работу в соответствии с ФЗ от 05.04.2013 года № 44-ФЗ:
контрактный управляющий от 100 до 7000 рублей
члены комиссий от 100 до 3000 рублей
- 3.1.3. Завхозу за:
 - 3.1.3.1. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы: от 100 до 5000 рублей;
 - 3.1.3.2. высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: от 100 до 5000 рублей;
 - 3.1.3.3. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ: от 100 до 5000 рублей;
 - 3.1.3.4. высокий уровень исполнительской дисциплины: от 100 до 5000 рублей.
 - 3.1.3.5. профессиональная ответственность: от 100 до 2000 рублей.
 - 3.1.3.6. за работу в соответствии с ФЗ от 05.04.2013 года № 44-ФЗ:
члены комиссий от 100 до 3000 рублей
 - 3.1.3.7. выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в свободное от основной работы время (заготовка дров, вспашка участка, проведение покрасочных работ, уборка территории, работа на пришкольном участке и т.д.) от 500 до 4000 рублей.
- 3.1.4. Библиотекаря за:
 - 3.1.4.1. высокую читательскую активность обучающихся: от 100 до 3000 рублей;
 - 3.1.4.2. пропаганду чтения как формы культурного досуга: от 100 до 3000 рублей;
 - 3.1.4.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях: от 100 до 5000 рублей;
 - 3.1.4.4. оформление тематических выставок: от 100 до 2000 рублей;
 - 3.1.4.5. планирование комплектования библиотечного фонда: от 100 до 4000 рублей.
 - 3.1.4.6. профессиональная ответственность: от 100 до 4000 рублей.
- 3.1.5. Обслуживающему персоналу (повар, кладовщик, уборщик служебных помещений, оператор, подсобный рабочий, лаборант, инженер, сторож) за:
 - 3.1.5.1. проведение генеральных уборок: от 100 до 5000 рублей;
 - 3.1.5.2. высокое качество работы: от 100 до 5000 рублей;
 - 3.1.5.3. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: от 100 до 3000 рублей.
 - 3.1.5.4. профессиональная ответственность: от 100 до 5000 рублей.
 - 3.1.5.5. выполнение срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование школы (срочный ремонт системы отопления, освещения, зданий школы и т.д.) от 500 до 5000 рублей
 - 3.1.5.6. выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в свободное от основной работы время (заготовка дров, вспашка участка, проведение покрасочных работ, уборка территории, работа на пришкольном участке и т.д.) от 500 до 5000 рублей
 - 3.1.5.6. за работу в соответствии с ФЗ от 05.04.2013 года № 44-ФЗ:
члены комиссий от 100 до 3000 рублей
- 3.1.6. Делопроизводителю за:
 - 3.1.6.1. высокое качество ведения документации: от 100 до 2000 рублей;
 - 3.1.6.2. интенсивность работы: от 100 до 1000 рублей.
 - 3.1.6.3. профессиональная ответственность: от 100 до 1000 рублей.
- 3.1.7. Главному бухгалтеру за:
 - 3.1.7.1. своевременное и качественное представление отчетности от 100 до 5000 рублей;

- 3.1.7.2. разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов от 100 до 5000 рублей;
- 3.1.7.3. обеспечение целевого использования бюджетных средств от 100 до 5000 рублей;
- 3.1.7.4. качественное ведение документации от 100 до 3000 рублей;
- 3.1.7.5. отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности от 100 до 3000 рублей.
- 3.1.7.6. за размещение информации на сайте: bus.gov.ru от 500 до 5000 рублей.
- 3.1.7.7. за работу в соответствии с ФЗ от 05.04.2013 года № 44-ФЗ:
члены комиссий от 100 до 5000 рублей
- 3.2. Единовременное премирование работников производится:
- 3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея Школы, празднование Нового года и т.п.) от 100 до 5000 рублей, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения) от 100 до 7000 рублей;
- 3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства от 100 до 5000 рублей;
- 3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.) от 100 до 5000 рублей;
- 3.2.4. подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, НПК — 1 место на муниципальном уровне 4000 рублей, 2 место — 3000 рублей, 3 место — 2000 рублей, на областном уровне соответственно на 1000 рублей больше; в командном первенстве — на 300-1000 рублей больше, чем в индивидуальном;
- 3.2.5. Премии устанавливаются работникам школы
- за руководство профкомом: от 100 до 5000 рублей.
 - за благоустройство территории: от 100 до 5000 рублей.
 - за работу с опекаемыми детьми: от 100 до 3000 рублей.
 - за организацию работы по правилам дорожного движения: от 100 до 3000 рублей.
 - за поддержку сайта, подготовку информационных материалов от 100 до 5000 рублей.
 - за подготовку учебных кабинетов к новому учебному году от 100 до 5000 рублей.
 - за выполнение обязанностей ответственного по охране труда, уполномоченного по охране труда, члены комиссии по охране труда от 100 до 5000 рублей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная школа»

Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому воспитанию); руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении

образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования; музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную

	программу
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего), специалист методических служб муниципального уровня

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каменская средняя общеобразовательная школа»

ПРИМЕРНЫЕ ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников образовательного учреждения

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
1.1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности ОУ (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ;	Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников, студентов (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.);	Результаты проверки деятельности структурного подразделения;	Результаты проверки деятельности структурного подразделения;
		Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций;	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей);	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей);	

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
			Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов, административных органов, роспотребнадзора, пожарнадзора;	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом);	Сохранность контингента;	
			Сохранность контингента;	Сохранность контингента;	Результативность профориентационной работы;	
			Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников;	Результативность профориентационной работы		
			Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, студентов, их трудоустройство;			
			Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения			

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
		Внутреннее организационное взаимодействие	Результативность работы педагогического совета;	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;
			Эффективность разрешения конфликтов;	Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса;	Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами;	Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами;
			Динамика текучести кадров	Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета)	Результативность досуговой и внеурочной деятельности	
1. 2.	Инновационная деятельность ОУ	Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ (исследования)	Исследовательские программы;	Исследовательские программы;	
Диагностические материалы;	Диагностические материалы;	Методика диагностики;	Методика диагностики;			

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
			удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);	Использование результатов исследования в образовательном процессе	Использование результатов исследования в образовательном процессе	
			Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров.			
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т. ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок	Уровень проектно-экспериментальной деятельности: – экспериментальная разработка; – методическая разработка на основе эксперимента; – методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами;	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
				– учебное пособие (концепт, дидакт-ая, метод-ая части)		
1. 3.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры;	Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ); динамика правонарушений обучающихся, воспитанников, студентов	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)
			Соблюдение сроков аттестации рабочих мест			
2. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов						
2. 2.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	Доля выбытия материальных ценностей;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;
			Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
		Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Доля нового материального обеспечения учебного процесса;	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов
Развитие инфраструктуры образовательного учреждения	Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения;					
	Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)					
3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов						

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
3.	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств;	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте		
		Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг	Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг;			
		Управление финансовыми потоками	Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования;			
			Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств;			
			Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования			
4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов						
4. 1.	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное)	Организация разработки интеллектуальных продуктов;	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и	

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
	знание) и интеллектуальных продуктов	Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих деятельность школы	Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, и пр.);	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;	экспериментальных разработок;	
			Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.);	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;	
				Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения;	Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения	
				Освещение опыта работы педагогов в СМИ		

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
4. 2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	<p>Развитие и создание связей с социальными партнерами;</p> <p>Эффективность участия во внешних проектах;</p> <p>Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОУ;</p> <p>Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей).</p>	<p>Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений;</p> <p>Международная деятельность</p>	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
			Отсутствие нарушений трудового законодательства и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов			

