Принято

на общем собрании работников

09.12.2019Протокол № 3

Утверждаю

Директор школы № 5

С.М.БалаеваПриказ № 113 от 09.12.2019

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организацииН.Н.Малеева04.12.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская средняя общеобразовательная школа» (новая редакция)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утвержденное решением Представительного собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010 года № 4/25-П (редакция решения Представительного собрания от 29 октября 2019 года №2/6-IV), а также нормативных правовых актов Обоянского района Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская средняя общеобразовательная школа», подведомственного Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области (далее – Школа).

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.

3. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Школы, 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 областных государственных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 февраля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. 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.

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

6. В Положении учтены выплаты, предусмотренные статьей 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области».

7. Система оплаты труда в Школе устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области и Обоянского района, содержащими нормы трудового законодательства и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Системы оплаты труда работников Школы включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается 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;
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- Отраслевого районного соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Обоянского района;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников Школы формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Школе из бюджета Обоянского района, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый Школой на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Школа в пределах имеющихся у неё 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.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Школы по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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.

1.6. Директор Школы 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.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых

должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.9. 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

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 5 мая 2008г. № 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 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», указаны в приложениях № № 1-4 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. 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;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;
- повышающий коэффициент в размере - 1,15 к окладу (ставке) с учетом объема установленной учебной нагрузки педагогическим работникам, работающим в классах компенсирующего обучения;
- повышающий коэффициент в размере – 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные Управлению, в течение первых трех лет работы.

2.3. 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 учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в Школу, подведомственную Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. 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, при наличии 1 и высшей квалификационной категории, молодому специалисту и других факторов.

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

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

2.8. 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 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.

3. Порядок и условия оплаты труда работников образования

3.1. 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) – 3183 рублей, с 01 октября 2019 года – 8266 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

3.1.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.1.3. 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 педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР 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 (далее – почетные звания) или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Рекомендуемый размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.»;

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

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

3.2.2. К рекомендуемому минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.2.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР 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 (далее – почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Рекомендуемый размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

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

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

3.3.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 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

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

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

4.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 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

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

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

5.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 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 работников культуры и искусства

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

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

6.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора Школы, 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.

7.3. Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.4. К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

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

7.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Школы утверждается Представительным Собранием Обоянского района Курской области.

7.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

7.8. Директору Школы выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором Школы.

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

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

7.11. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на основании приказа Управления образования Администрации Обоянского района Курской области.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников Школы, 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 учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010г. № 4 /22 - II «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области, и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области» 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;

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.

2. 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 действующим законодательством.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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% 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.

8. 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.

9. 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.

10. Директор Школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

11. 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

1. В целях поощрения работников Школы за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010г. № 4 /23 - II «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области, и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области» 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 (за исключением библиотечных и медицинских работников). 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.

Библиотечным работникам образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
при выслуге лет свыше 15 лет – 0,25.

В целях дифференциации оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в пределах имеющихся средств могут устанавливаться 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);
- молодым специалистам в течение первых трех лет работы в размере 30 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы)

2. В целях поощрения работников в Школе устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников, указанных в приложении № 7 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Школы, 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 директора, 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.

4. 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.

5. 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.

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 премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора Школы работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

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

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

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

6. Дополнительно, по решению директора Школы на основании Положения о районном конкурсе «Учитель года», победителям и призерам конкурса устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке) в следующих размерах: за 1 место – 40%; за 2 или 3 место – 30%. Сроки действия доплаты в течение учебного года

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание Школы ежегодно утверждается директором.

2. Штатное расписание Школы включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

4. Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в общеобразовательных учреждениях устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12. 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5. 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.

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.

6. Директор Школы 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

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда
-------	------------------------	--

		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся МБОУ «Павловская средняя общеобразовательная школа»	0,20	0,15	0,10

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда рекомендуется исчислять из размера должностного оклада с 01 сентября 2014 – 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.

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных Школе 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 лет (мужчины и женщины), 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины));

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

в связи с рождением ребенка

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

2. Из фонда оплаты труда Школы всем работникам выплачивается единовременное пособие 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 данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

3. Из фонда оплаты труда Школы осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Обоянского района, могут направляться Школой на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Обоянского района.

5. Работникам Школы в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 N 5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

6. Молодым специалистам осуществлять выплату единовременного пособия в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Курской области, выпускникам, прибывшим на работу в государственные (муниципальные) образовательные организации Курской области, расположенные в сельских населенных пунктах. Данная

выплата осуществляется работникам образовательной организации – из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета.

7. Молодым специалистам устанавливать повышающий коэффициент в размере 10% к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых трех лет работы, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в образовательной организации.

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

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя;	5593

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5593
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5860

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка), и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка), и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательско	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательско

			й продукцией и периодическими изданиями, руб.	й продукцией и периодическими изданиями, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	8783	9458	10206
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9482	10206	10952
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9574	10307	11060
4 квалификационный уровень	Преподаватель<*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог -библиотекарь	9668	10404	11171

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным	Рекомендуемый минимальный должностной	Рекомендуемый минимальный должностной	Рекомендуемый минимальный должностной
--------------------------	--	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

	уровням	оклад без наличия квалификационной категории, руб.	оклад при наличии 1 квалификационной категории, руб.	оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*>	11048	11048	11867
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник	11158	11158	11989

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко [2 квалификационному уровню](#).

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к [3 квалификационному уровню](#).

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

**Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого
уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор; кассир; машинистка; секретарь; секретарь - машинистка	5593
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6510

Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; техник	5860
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая категория	5860

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
3 квалификационный уровень	заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6510
4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7217
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7933

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, документовед, программист.	6510
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7217
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7933
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10502
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	12430

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	12430

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская 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	Рекомендуемый 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; возчик; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; курьер; няня; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист (кочегар) котельной; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий	5133
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	5593

Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
-------------------------	--	---

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; водитель автомобиля; повар; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5860
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7217
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8717
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	9573

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7083

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

Повышающие коэффициенты к окладу за специфику работы:

1. Специалистам и руководителям 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

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

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных видов 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	0,1
4. Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
5. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
6. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах	до 0,2
7. Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 0,15

8. Педагогическим работникам - за проведение
внеклассной работы по физическому воспитанию
в школах, школах-интернатах при отсутствии
в штате учреждения должности преподавателя
по внеклассной работе (в целом на школу,
школу-интернат) с количеством классов:

от 10 до 19 -	0,25
от 20 до 29	0,5
30 и более	1

9. 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

10. Педагогическим работникам - за обслуживание
электронно-вычислительной техники, при отсутствии
в штате должности инженера (за каждый работающий
компьютер)

	0,05
--	------

11. Работникам образовательных учреждений,
включенных в состав психолого-медико-педагогического
консилиума

	до 0,2
--	--------

12. Педагогическим работникам –
руководителям районных методических объединений

	до 0.1
--	--------

13. Учителям и другим работникам –
за заведование учебными кабинетами в
школах (***)

	0,1
--	-----

<*> 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, школам-интернатам - 15;

по основным школам - 6.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Павловская 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	2.1. Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме.	3

деятельности

<p>2.2. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии (мониторинг):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>3 5</p>	
<p>2.3. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. 	<p>2 5</p>	
<p>2.4. Наличие призовых мест в различных муниципальных, областных, федеральных олимпиадах и конкурсах по предметам, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. 	<p>2 5</p>	
<p>2.5. Наличие учеников победителей, призёров, участников районных предметных олимпиад</p> <ul style="list-style-type: none"> - победителей и призеров - участники олимпиады 	<p>5 3</p>	
<p>2.6. Наличие учеников - победителей, призёров и участников краевых предметных олимпиад</p> <ul style="list-style-type: none"> - победители и призёры области - за значимый результат - участники 	<p>7 5 2</p>	
<p>2.7. Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;</p>	<p>2</p>	
<p>2.7.1. План мониторинга образовательного процесса выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> -не менее чем на 70% -на 100% 	<p>2 5</p>	
<p>2.7.2. План внутришкольного контроля выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> -не менее, чем на 70% -на 100% 	<p>2 5</p>	
<p>2.7.3. План воспитательной работы выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> -не менее, чем на 70% -на 100% 	<p>2 5</p>	
<p>2.8. Предоставление и размещение материалов на школьном сайте</p>	<p>3</p>	

	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 с организациями	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	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 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; 	<p>3 5 7 10</p>	
	1.5. Результаты реализации программы мониторинга воспитательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы:		
	<p>1.6. План мониторинга воспитательного процесса выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> -не менее чем на 70% -на 100% 	<p>2 5</p>	
	<p>1.7. План внутришкольного контроля выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> -не менее, чем на 70% -на 100% 	<p>2 5</p>	
	<p>1.8. План воспитательной работы выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> -не менее, чем на 70% -на 100% 	<p>2 5</p>	
2. Инновационная и методическая деятельность	<p>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.)</p>	5	
	<p>1.10. Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних:</p> <ul style="list-style-type: none"> -зарегистрированные правонарушения отсутствуют, -ниже по сравнению с предыдущим годом. 	<p>2 4</p>	
	1.11. Подготовка документов и участие в обновлении (не реже 1 раза в месяц) сайта в сети.	3	
	<p>1.12. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций - удовлетворенность психологической стороной воспитательного процесса. (по результатам мониторинга) 	<p>3 2</p>	
	1.13.Отсутствие выявленных не обучающихся, фактически проживающих на территории населенного пункта.	3	

3. Профессиональные достижения педагогического коллектива

4. Создание условий для сохранения безопасности жизнедеятельности

1.14. Сохранение контингента обучающихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших обучающихся до получения среднего(полного) общего образования)	4	
<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	

5. Сотрудничество с организациями	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	
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины	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	
	<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	2		

школы)		
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	
<u>ИТОГО</u>	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 учащихся (команд), принимавших участие/победивших под руководством ст. вожатой, в очных творческих и интеллектуальных конкурсах (за каждого)	копии дипломов, грамот, приказов и других официальных документов	0,5/2
	- школьного уровня		2/4
	- муниципального уровня		4/6
	- регионального уровня		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	справки заместителя директора по ВР	До 4 б за мероприятие

	учреждениями культуры, дополнительного образования Шефская помощь		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	справки заместителя директора по ВР	до 4

	школы к работе органов ученического самоуправления. Наличие педагогов и родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых старшей вожатой		
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	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		

времени.	прошлым периодом: -на том же уровне -выше 1.5. Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше 1.6. Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми 1.7. Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше 1.8. Отсутствие травм на физкультурных занятиях	2 3 2 3 2 1 2 1 20	
	2. Методическая и инновационная деятельность 2.1. Участие, закрепленное приказом по школе, в реализации программы развития по конкретному направлению 2.2. Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег 2.3. Участие, закрепленное приказом по школе в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению 2.4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -муниципального уровня - 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	2 3 2 1 2 4 3 1 2 4 3 1 2 3 8 24 ИТОГО 44	

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	3	

	<p>занятий в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>1.6. Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>1.7. Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>1.8. Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся, попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>1.9. Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля</p> <p>1.10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста</p> <p>1.11. Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>1.12. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -ниже</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>34</p>	
2. Методическая и инновационная деятельность	<p>2.1. Участие в реализации программы развития школы</p> <p>2.2. Участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов</p> <p>2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -школьного уровня -муниципального уровня -регионального уровня</p> <p>2.4. Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: -третье место -второе место -первое место</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</p>	<p>2</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>14</p> <p>ИТОГО 48</p>	

Библиотекарь

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Личные показатели
1. Высокая читательская активность обучающихся	<p>1.1. Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>1.2. Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>1.3. Оформление тематических выставок</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>3</p>	

	1.4. Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	2 1 3	
	1.5. Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	1 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: -на том же уровне -выше	1 2	
	1.8. Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1 3	
	1.9. Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1 3	
	1.10. Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1 3	
	1.11. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	2	
	1.12. Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1 2	
	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): -на том же уровне -выше	1 3	
	1.15. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	2	
	1.16. Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	1 2	
	1.17. Выполнение плана работы библиотекаря -не менее чем на 70% -на 100%	1 2	
		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	2 4	

	<p>санитарно-гигиеническое состояние помещений.</p> <p>1.2. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет</p> <p>1.3.Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок</p> <p>1.4. Обеспечение требований санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p><u>15</u></p>	
<p>2. Пожарная безопасность в школе</p>	<p><u>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</u></p> <p>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</p> <p>2.2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности</p> <p>2.3. Обеспечение требований пожарной и электробезопасности.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p><u>7</u></p> <p>2</p>	
<p>3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря. Подготовка школы к новому учебному году</p>	<p><u>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</u></p> <p>3.1. Своевременность заключения 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 теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей</p>	<p>2</p>	
<p>4. Признание высокого профессионализма</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</u></p>	<p>3</p> <p>6</p> <p>2</p> <p><u>30</u></p> <p>2</p>	

	<p>по критерию 3</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>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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности 2. Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы 3. Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов 4. Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат 5. Проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей 6. Своевременное обеспечение соблюдения штатной и финансовой дисциплины 7. Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа 8. Соблюдение правил безопасности эксплуатации вычислительной техники 9. Своевременность произведения начислений и перечисления платежей. 10. Своевременное и качественное предоставление 	<p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>6</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>6</p> <p>10</p> <p>10</p>	
Признание высокого профессионализма	<ol style="list-style-type: none"> 11. Качественное ведение документации 1. Соблюдение коммуникативной культуры 2. Отсутствие жалоб со стороны работников школы 3. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний 	<p>10</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>ИТОГО 120</p>	

Повар

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
-высокое качество приготовления пищи	5	
- отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	3	
- отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений	3	
- отсутствие замечаний за несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	3	
- своевременный контроль за исправностью технического оборудования, за состоянием и количеством посуды;	2	
- отсутствие замечаний по нарушению ТБ	1	
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	1	
- контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов	5	
- отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1	
- обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	3	
- соблюдение правил личной гигиены, периодичности прохождения медосмотра	4	
- выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	3	
	ИТОГО 34	

Оператор

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
- отсутствие замечаний по нарушению ТБ	1	
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	5	
- организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной	7	
- отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений	7	
- соблюдение установленных лимитов потребления тепло-, энергоносителей	7	
- отсутствие замечаний на соблюдение пожарной безопасности	2	
- отсутствие замечаний на санитарно-технического обеспечение помещений	2	
- отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1	
- соблюдение норм общения	1	
	ИТОГО 34	

Инженер

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
- обеспечение бесперебойной работа информационной системы школы	5	
- качественная организация работы по техническому сопровождению компьютерного оборудования	5	
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	1	
- 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	
	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	3	
- качественное и правильное ведение журналов	5	
	ИТОГО 35	

Лаборант

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
- сохранность лабораторного оборудования	7	
- своевременное устранение неполадок оборудования	7	
	5	

- качественное ведение документации	1	
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность лаборанта со стороны участников образовательного процесса	7	
- качественная работа по подготовке лабораторных работ	1	
- соблюдение норм общения	ИТОГО 28	

Сторож

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
- Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	10	
- Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10	
- Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	5	
- Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	1	
	3	
- выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	ИТОГО 29	

Уборщик служебных и производственных помещений, подсобный рабочий

Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах	Личные показатели
- качественное проведение генеральных уборок	5	
- отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	3	
- содержание здания школы и территории в образцовом состоянии, чистоте и порядке;	5	
- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории школы	5	
	3	
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	1	
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.	5	
- проявление самостоятельной инициативы по улучшению благоустройства территории, озеленении, помещений школы	3	
	1	
	3	
- выполнение работ в период ремонта школы		
- высокий уровень общения с участниками образовательного процесса;	ИТОГО 34	

- выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности		
---	--	--

Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ

Критерии	Показатели критериев	Подтверждающие документы	количество баллов по каждому показателю критерия
Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций	Положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету (в сравнении с прошлым периодом) - увеличение количества всех учащихся данного учителя, закончивших учебный период на «4» и «5» (в %)	мониторинг качества знаний учащихся, согласованный с заместителем директора по УВР	2
	- сохранение количества всех учащихся данного учителя закончивших учебный период на «4» и «5» (в %)		1
	- наличие учащихся с одной «3» по итогам промежуточной аттестации по предмету данного учителя		-1
	Наличие системы работы по достижению положительной динамики успеваемости учащихся - увеличение количества учащихся данного учителя, закончивших учебный период с положительными отметками (в %)	мониторинг успеваемости учащихся, согласованный с заместителем директора по УВР	2
	- стабильная успеваемость учащихся данного учителя (в%)		1
	- снижение количества учащихся, закончивших учебный период с положительными отметками по сравнению с предыдущим периодом (в%)		- 1

	Наличие учащихся 9 класса, набравших по итогам ГИА максимальный балл	результаты ЕГЭ, ГИА и др.	10 баллов за каждого
	Наличие учащихся 11 класса, набравших по итогам ЕГЭ максимальный балл		10 баллов за каждого
	Результаты внешнего контроля (ГИА (ЕГЭ, ОГЭ), ВПР и др.) Средний балл по школе по каждому предмету - выше чем в области - выше чем в районе - выше чем в прошлом году	Статистические данные	4 баллов 3 2
Участие и результаты участия школьников в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.д.	Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников (за каждого победителя и призера) школьный этап муниципальный этап региональный этап всероссийский этап	копии дипломов, грамот, приказов и других официальных документов	2 6 20 30
	Участие во Всероссийской олимпиаде (за каждого) школьный этап муниципальный этап региональный этап всероссийский этап		0,5 1,5 3 6
	Результативность участия в очных научно-практических конференциях, конкурсах проектов, конкурсах, смотрах, выставках (за каждого победителя, призера или за каждый коллектив, если представленная работа коллективная) школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень		2 4 6 8

	Участие в очных научно-практических конференциях, конкурсах проектов, конкурсах, смотрах, выставках (за каждый конкурс) школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень		0,5 2 4 10
	Участие в соревнованиях (за каждое) муниципальный уровень региональный уровень		3 5
	Победители и призеры спортивных соревнований (за каждого победителя и призера (личное первенство)/за каждый коллектив (командное первенство) муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень		5/6 7/8 8/9
	Участие в дистанционных олимпиадах (за каждого) Победители призеры участники		0,5 0,4 0,3
	Участие в социально-значимых акциях и движениях (в соответствии с приказами ОУ, приказами и письмами Управления образования)	копии приказов	1 балл за каждую
Профессиональные достижения	Участие педагога в профессиональных конкурсах (очно/заочно) школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	копии приказов, грамот	3 5/2 7/3 10/5

	(Заочные конкурсы только те, что проводятся Управлением образования, КИРО, комитетом образования и науки Курской области, Минобрнауки РФ)		
	Победа педагога в профессиональных конкурсах (победитель, призер, финалист) (очно/заочно) школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень (Заочные конкурсы только те, что проводятся Управлением образования, КИРО, комитетом образования и науки Курской области, Минобрнауки РФ)	копии приказов, грамот	4 10/5 15/8 20/10
	Участие/победа (победители и призеры) в соревнованиях, спартакиадах Муниципальный уровень Региональный уровень	Копии приказов, грамот	3/5 5/7
	Наличие публикаций педагога в методических сборниках, профессиональных журналах/в электронных СМИ (публикации в электронных СМИ не более 2-х)	сертификаты	5/3 балла (за каждую)
	Проведение открытых уроков, мастер-классов, конференций, мероприятий согласно плана работы школы и ИМЦ Обоянского района школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	справка заместителя директора по УВР, приказы	3 6 8 10

	Наличие собственного Интернет сайта или странички, его обновление 1 раз в месяц	информация учителя о сайте, наименование мет.разработок	1 за каждый
	Предоставление материалов для сайта школы (за каждый)	информация ответственного за сайт	0,5 баллов (за каждую) рабочую программу, конспекты открытых уроков не более 5-ти, сценарии общешкольных мероприятий не более 3-х, презентации к урокам не более 5-ти, доклады, презентации выступлений на заседаниях МО, семинарах и т.д не более 5-ти) -1
	не предоставление материалов для сайта		
	Поощрения, награды 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.) Всероссийский уровень (поощрения за интернет конкурсы, олимпиады и др.)	копии приказов, грамот	2 4 6 8 1 2
	Стаж работы в сфере образования: 5-10 лет 11-20 лет 21 и более		3 4 5
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с	Отсутствие обоснованных жалоб родителей		2

родителями	Наличие жалоб родителей	заявления родителей	-2
Работа с детьми из социально-неблагополучными семьями	Работа с неблагополучными семьями (за каждую семью)	план работы с неблагополучными семьями, протоколы беседы с родителями	2
Общественная работа учителя	Дополнительная работа с обучающимися во внеурочное время	Планы работы	4
	Руководитель МО школы	Копия приказа	4
	Сотрудничество с социумом (приглашение представителей сторонних организаций, СМИ) (участие в концертах, выставках и т.д.) (в соответствии с приказами по ОУ, письмами и приказами Управления образования)	копии приказов	2
	Выполнение общественных поручений (работа в органах самоуправления школы, в школьных и районных комиссиях, проверка заданий ВПР и т.д.) (за каждое) Председатель Секретарь Член комиссии Ответственный (школьный уровень/муниципальный уровень/региональный уровень) Сопровождение учащихся Жюри школьных конкурсов, соревнований и т.д.	Копии приказов	2/3/4 4/5/6 2/3/4 2/3/4 2 0,1
	Работа с электронной почтой школы	Копии приказов	3

Создание элементов образовательной инфраструктуры	Победитель и призер смотра-конкурса учебных кабинетов, учебно-опытных участков школьный уровень муниципальный уровень	справка заместителя директора по УВР	4 6
	оформление рекреаций, уголков	Справки	2
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских спортивно-оздоровительных проектах, акциях	Копии приказов	2(за каждое)
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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская 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 по согласованию с Советом школы и профсоюзным комитетом.

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 два раза в год: в сентябре за период с января по сентябрь с учетом результатов учебного года; в январе за период с сентября по декабрь.

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. Заседание комиссии проводится не позднее 17 - го числа месяца, 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 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.

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

2.6. 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.

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 «Павловская 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 два раза в год 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.

(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 «Павловская 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 ____

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ «Павловская 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 «Павловская СОШ»			
Профсоюзный комитет			

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ г.

_____ (Ф.И.О.)
(подпись)

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.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская средняя общеобразовательная школа » (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Павловская 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) 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 3000 рублей;

3.1.1.4. проведение мероприятий по профилактике зависимостей: от 100 до 3000 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 1000 рублей;

3.1.1.7. эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий: от 100 до 2000 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 1000 рублей;

3.1.1.11. образцовое содержание и развитие кабинета: от 100 до 2000 рублей;

3.1.1.12. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.): от 100 до 2000 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 2000 рублей;

3.1.1.15. профессиональная ответственность: от 100 до 1000 рублей;

3.1.1.16. обслуживание компьютеров: от 100 до 2500 рублей;

3.1.1.17. подготовка информационных материалов для сайта школы: от 100 до 2000 рублей;

3.1.1.18. дополнительные занятия с обучающимися в том числе подготовка к государственной итоговой аттестации: от 100 рублей до 3000 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. наставничество: от 100 рублей до 3000 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 4000 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 1000 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 1500 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 2000 рублей.
- 3.1.1.30. участие в реализации муниципальных проектов от 100 до 1500 рублей.
- 3.1.1.31. организация и проведение зональных соревнований на базе школы от 100 до 1500 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 3000 рублей;
- 3.1.2.3. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации: от 100 до 3000 рублей;
- 3.1.2.4. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий: от 100 до 3000 рублей;
- 3.1.2.5. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы: от 100 до 3000 рублей;
- 3.1.2.6. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой: от 100 до 2000 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 3000 рублей;
- 3.1.2.10. качественная организация профилактической работы: от 100 до 3000 рублей;
- 3.1.2.11. высокий уровень исполнительской дисциплины: от 100 до 3000 рублей.
- 3.1.2.12. профессиональная ответственность: от 100 до 1000 рублей.
- 3.1.2.13. организация участия обучающихся во внешкольных мероприятиях (зональные, районные и др. уровни) от 500 до 2000 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 1500 рублей
- 3.1.2.16. за работу с детьми из социально-неблагополучных семей от 100 до 1500 рублей.
- 3.1.2.17. пропаганда деятельности школы в СМИ на уровне района, области, России: 500 рублей/1000 рублей/1500 рублей.
- 3.1.2.18. подготовка учащихся к ГИА, ЕГЭ от 100 до 1500 рублей.
- 3.1.2.19. организация дистанционного обучения – от 100 до 2000 рублей.
- 3.1.2.20. участие в реализации муниципальных проектов от 100 до 1500 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 4000 рублей;
- 3.1.3.2. высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: от 100 до 4000 рублей;

3.1.3.3. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ: от 100 до 4000 рублей;

3.1.3.4. высокий уровень исполнительской дисциплины: от 100 до 3000 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

3.1.4. Библиотекаря за:

3.1.4.1. высокую читательскую активность обучающихся: от 100 до 2000 рублей;

3.1.4.2. пропаганду чтения как формы культурного досуга: от 100 до 2000 рублей;

3.1.4.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях: от 100 до 4000 рублей;

3.1.4.4. оформление тематических выставок: от 100 до 1500 рублей;

3.1.4.5. планирование комплектования библиотечного фонда: от 100 до 2000 рублей.

3.1.4.6. профессиональная ответственность: от 100 до 2000 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 2000 рублей;

3.1.5.2. высокое качество работы: от 100 до 2000 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 2000 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 4000 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 4000 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. Лаборанту, инженеру за:

3.1.7.1. высокое качество работы: от 100 до 1500 рублей;

3.1.7.2. профессиональная ответственность: от 100 до 1000 рублей.

3.1.8. Главному бухгалтеру за:

3.1.8.1. своевременное и качественное представление отчетности от 100 до 3000 рублей;

3.1.8.2. разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов от 100 до 2000 рублей;

3.1.8.3. обеспечение целевого использования бюджетных средств от 100 до 2000 рублей;

3.1.8.4. качественное ведение документации от 100 до 2000 рублей;

3.1.8.5. отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности от 100 до 1500 рублей.

3.1.8.6. за размещение информации на сайте: bus.gov.ru от 500 до 4000 рублей.

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

члены комиссий от 100 до 3000 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 2000 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 3000 рублей;

3.2.4. подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, НПК — 1 место на районном уровне 2000 рублей, 2 место — 1500 рублей, 3 место — 1000 рублей; призеры – 800 рублей, на областном уровне соответственно на 500 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 2000 рублей.
- за благоустройство территории: от 100 до 3000 рублей.
- за работу с опекаемыми детьми: от 100 до 2000 рублей.
- за организацию работы по правилам дорожного движения: от 100 до 1500 рублей.
- за поддержку сайта, подготовку информационных материалов от 100 до 3000 рублей.
- за подготовку учебных кабинетов к новому учебному году от 100 до 3000 рублей.
- за выполнение обязанностей ответственного по охране труда, уполномоченного по охране труда, члены комиссии по охране труда от 100 до 3000 рублей