

5) Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

6) Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

7) Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

8) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

9) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

10) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

11) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

12) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

13) Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

14) Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

15) Закон Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» (принят решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 № 573);

16) Закон Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

17) Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а, и о внесении изменений в Постановление Администрации Томской области от 18.01.2017 №7а»;

18) Постановление Администрации Томской области от 23.12.2013 № 559а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области и признании утратившими силу постановления Администрации Томской области от 20.02.2006 № 18а и пункта 2 постановления Администрации Томской области от 18.12.2012 № 547а»;

19) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

20) Постановление Администрации Томской области от 18.01.2017 № 7а «О внесении изменений в отдельные Постановления Администрации Томской области»;

21) Постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»;

22) Распоряжение Администрации Томской области от 11.06.2013 № 438-ра «О соотношении средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений и средней заработной платы иных работников указанных учреждений»;

23) Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 №112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой»;

24) Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 №243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казённых образовательных организаций городского округа Стрежевой»;

25) Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 31.01.2017 №71 «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 №243»

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по системе оплаты труда Учреждения используют действующие методические рекомендации Департамента общего образования Томской области, Департамента труда и занятости населения Томской области, (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

**3. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

3.1. Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

3.2. Фонд стимулирующих выплат (далее - ФОТст) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;

- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

- часть фонда оплаты труда за счет средств благотворительной помощи, полученных от ОАО «Томскнефть» ВНК.

Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда.

3.3. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и не образуют новый оклад.

3.4. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.5. Оклад (должностной оклад) и выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.6. Стимулирующие выплаты не гарантированы законом, не являются постоянными и зависят, главным образом, от результатов работы.

**3.6. Работники образования**

3.6.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, предусмотренные ПКГ должностей работников образования (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный…», «Народный…»;

- надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам;

- надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию;

- вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководства;

- стипендия Губернатора Томской области молодым учителям;

- персональная надбавка;

- надбавка за стаж работы (выслугу лет) педагогическим работникам;

- премии;

- ежемесячные надбавки;

- иные выплаты.

3.6.2. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам Учреждений, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;

- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

3.6.3. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный…», «Народный…» осуществляются в порядке и размерах, определенных статьей 22 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

3.6.4. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам осуществляются в порядке и размерах, определенных статьей 21 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

3.6.5. Педагогическим работникам Учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

- за первую категорию - 1350 рублей;

- за высшую категорию - 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется, за исключением случая, установленного абзацем четвертым настоящего пункта.

3.6.6. Вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) устанавливается в размере 1000 рублей со следующей наполняемостью:

- 25 человек в общеобразовательных организациях;

- 12 человек в классах для слабовидящих и поздноослепших, имеющих тяжелые нарушения речи, имеющих задержку психического развития, умственно отсталых обучающихся;

- 5 человек в классах для обучающихся, имеющих сложные дефекты.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью больше 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

3.6.7. Ежемесячная стипендия Губернатора Томской области молодым учителям устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и размерах выплат ежемесячной стипендии Губернатора Томской области молодым учителям областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области, утвержденным постановлением Губернатора Томской области от 10.02.2012 № 13.

3.6.8. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается в размере не более 6000 рублей. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

3.6.9. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 600 рублей;

от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 до 25 лет – 1000 рублей;

от 25 лет и выше - 1200 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.6.10. Работникам образования устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6.11. Работникам Учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки:

1. за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;
2. учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;
3. учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении;
4. педагогическим работникам за работу в образовательных организациях, классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, гимназиях.

Перечень должностей работников учреждений (отделений, классов, групп), которым устанавливаются указанные ежемесячные надбавки, определен приложением к Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов».

Данный перечень должностей в полном объеме учитывается в учреждениях компенсирующего и коррекционного видов. В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в отделениях, классах, группах, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях указанные выплаты устанавливаются за фактически отведенные часы по адаптированной программе, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья только тем работникам, которые ее осуществляют.

Размеры ежемесячных надбавок за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением к настоящему Положению. Градация размеров компенсационных выплат в пределах диапазона осуществляется исходя из тарифных разрядов работников в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.6.12. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные выплаты педагогическим работникам учреждений (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие)».

**3.7. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и**

**служащих**

3.7.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;

- премии.

3.7.2. Персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки устанавливаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в котором осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, но не более 6000 рублей.

3.7.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**4. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера**

4.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

б) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям Учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% должностного оклада работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в порядке, определенном Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», в размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и локальными нормативными актами, устанавливающими ежемесячные процентные надбавки к должностным окладам работникам учреждения, допущенным к государственной тайне.

4.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

4.8. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

**5. Порядок и условия премирования работников**

5.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования устанавливаются в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

5.2. Критерии, показатели и периодичность премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

5.3. Премирование работников Учреждения осуществляется по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные основания конкретизируются в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

5.4. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

**6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;

- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых оказывается материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых установлен в отдельном локальном акте Учреждения.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном акте, принятом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

Приложение

к Положению об оплате труда

работников МОУ «СОШ № 4»

Размеры ежемесячных надбавок работникам за один час работы по установленной норме часов в неделю

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование ежемесячной надбавки, устанавливаемой педагогическому работнику, которому в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности рабочей недели | Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей) |
| За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях при норме часов в неделю: |
| 18 часов в неделю | от 24,12 до 47,37 |
| 20 часов в неделю | от 21,71 до 42,63 |
| 24 часа в неделю | от 18,09 до 35,53 |
| 25 часов в неделю | от 17,37 до 34,10 |
| 30 часов в неделю | от 14,47 до 28,42 |
| 36 часов в неделю | от 10,98 до 23,68 |
| 40 часов в неделю | от 6,64 до 31,60 |
| Учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации; учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении при норме часов в неделю: |
| 18 часов в неделю | от 24,12 до 47,37 |
| 20 часов в неделю | от 21,71 до 42,63 |
| 24 часа в неделю | от 18,09 до 35,53 |
| 25 часов в неделю | от 17,37 до 34,10 |
| 30 часов в неделю | от 14,47 до 28,42 |
| 36 часов в неделю | от 10,98 до 23,68 |
| 40 часов в неделю | от 8,85 до 31,60 |
| Педагогическим работникам за работу в образовательных организациях, классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, гимназиях при норме часов в неделю: |
| 18 часов в неделю | от 18,09 до 35,53 |
| 20 часов в неделю | от 16,28 до 31,97 |
| 24 часа в неделю | от 13,57 до 26,64 |
| 25 часов в неделю | от 13,03 до 25,58 |
| 30 часов в неделю | от 10,86 до 21,32 |
| 36 часов в неделю | от 8,23 до 17,76 |
| 40 часов в неделю | от 6,64 до 23,70 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мотивированное мнение первичной Организации профсоюзного комитета МОУ «СОШ №4» Председатель \_\_\_\_\_\_\_ С.Т.ЖоробековаПротокол № 43от 14.02.2017 г.  | СогласованоПредседатель Совета Учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.С. ЛегковаПротокол № 62от 13.02.2017г. | УтверждаюДиректор МОУ «СОШ № 4»\_\_\_\_\_\_\_ Г.Н. РябченкоПриказ № 64от 15.02.2017г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении фонда стимулирующих выплат**

**Муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Средняя школа №4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов»**

1.1.Настоящее Положение о распределении фонда стимулирующих выплат Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4 городского округа Стрежевой» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановления Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 №243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций городского округа Стрежевой» (в редакции от 05.09.2014 №693, от 06.10.2014 №751, от 24.10.2014 №800, от 19.12.2014 №995, от 23.04.2015 №276), постановлением Администрации Томской области от 18.01.2017 № 7а «О внесении изменений в отдельные Постановления Администрации Томской области», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 №112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 31.01.2017 №71 «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 №243».

1.2. Положение определяет порядок распределения фонда стимулирующих выплат Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4 городского округа Стрежевой» (далее - Учреждение) устанавливает виды выплат стимулирующего характера, их размеры и условия выплат.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

**2. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

2.1. Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

2.2. Фонд стимулирующих выплат (далее - ФОТст) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;

- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

- часть фонда оплаты труда за счет средств благотворительной помощи ОАО «Томскнефть» ВНК.

Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда.

2.3. По согласованию с первичной профсоюзной организацией, из фонда стимулирующих выплат ежемесячно до 25% направлять на единовременное поощрение работников Учреждения за показатели, возникающие и не предусмотренные в «Перечне критериев установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности», являющихся Приложением № 1 к данному Положению, а также за выдающиеся показатели в работе в течение одного месяца.

2.3. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и не образуют новый оклад.

2.4. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте, производится по основной должности.

2.5. Оклад (должностной оклад) и выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

**3. Работники образования**

3.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, предусмотренные ПКГ должностей работников образования (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный…», «Народный…»;

- надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам;

- надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию;

- вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководства;

- стипендия Губернатора Томской области молодым учителям;

- персональная надбавка;

- надбавка за стаж работы (выслугу лет) педагогическим работникам;

- премии;

- ежемесячные надбавки;

- иные выплаты.

3.2. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам Учреждений, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;

- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

3.3. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный…», «Народный…» осуществляются в порядке и размерах, определенных статьей 22 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

3. 4. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам осуществляются в порядке и размерах, определенных статьей 21 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

3.5. Педагогическим работникам Учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

- за первую категорию - 1350 рублей;

- за высшую категорию - 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется, за исключением случая, установленного абзацем четвертым настоящего пункта.

3. 6. Вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) устанавливается в размере 1000 рублей со следующей наполняемостью:

- 25 человек в общеобразовательных организациях;

- 12 человек в классах для слабовидящих и поздноослепших, имеющих тяжелые нарушения речи, имеющих задержку психического развития, умственно отсталых обучающихся;

- 5 человек в классах для обучающихся, имеющих сложные дефекты.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью больше 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

3.7. Ежемесячная стипендия Губернатора Томской области молодым учителям устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и размерах выплат ежемесячной стипендии Губернатора Томской области молодым учителям областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области, утвержденным постановлением Губернатора Томской области от 10.02.2012 № 13.

3.8. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается в размере не более 6000 рублей. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

3.9. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 600 рублей;

от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 до 25 лет – 1000 рублей;

от 25 лет и выше - 1200 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.10. Работникам Учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки:

1. за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;
2. учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;
3. учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении;
4. педагогическим работникам за работу в образовательных организациях, классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, гимназиях.

Перечень должностей работников учреждений (отделений, классов, групп), которым устанавливаются указанные ежемесячные надбавки, определен приложением к Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов».

Данный перечень должностей в полном объеме учитывается в учреждениях компенсирующего и коррекционного видов. В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в отделениях, классах, группах, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях указанные выплаты устанавливаются за фактически отведенные часы по адаптированной программе, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья только тем работникам, которые ее осуществляют.

Размеры ежемесячных надбавок за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением к настоящему Положению. Градация размеров компенсационных выплат в пределах диапазона осуществляется исходя из тарифных разрядов работников в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.11. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные выплаты педагогическим работникам учреждений (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие)».

**4. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и**

**служащих**

4.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;

- премии.

4.2. Персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки устанавливаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в котором осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, но не более 6000 рублей.

**5. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

5.1. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, предусмотренные ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;

- персональная надбавка;

- премии.

5.2. Уровень достижений результатов деятельности работников Учреждения выражается суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю, на основании Перечня критериев установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности, периодичности выплат по группам персонала (приложение № 1).

5.3. Расчет нормативных выплат стимулирующего характера по результатам оценки деятельности работника производится Экспертной комиссией, которая создается и утверждается приказом директора ежегодно по согласованию с Профсоюзом. В состав экспертной комиссии входят руководители подразделений, структур, члены администрации и профсоюзного комитета.

5.4. Установление стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения осуществляется методическим объединением либо директором учреждения с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации.

5.5. Предельный размер выплат стимулирующего характера и премий каждому работнику не ограничивается и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат Учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера по баллам производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании приказа директора.

5.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.8. Фонд стимулирующих выплат (ФСВ) распределяется по категориям персонала:

- основная категория специалистов (педагогический персонал) не менее 50%;

 - административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не более 50%.

Распределение ФСВ по категориям персонала утверждается приказом руководителя Учреждения, по согласованию с Профсоюзом.

Распределение выплаты стимулирующего характера по результатам оценки деятельности работников производится по 3 группам, в первую группу входит педагогический персонал, во вторую группу административный персонал, в третью - обслуживающий персонал (учебно-вспомогательный и младший обслуживающий) и устанавливается в следующем порядке:

1 группа – не менее 60%

2 группа – не более 25%

3 группа – не менее 15%.

 5.9. Стимулирующие выплаты не гарантированы законом, не являются постоянными и зависят, главным образом, от результатов работы.

Приложение

к Положению о распределении фонда стимулирующих выплат

МОУ «СОШ № 4»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Утверждено на заседании Совета Учреждения  Председатель Совета Учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.С. ЛегковаПротокол № 62 от 13.02.2017г. | Согласовано Председатель ПК\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Т.Жоробекова Протокол № 43 от 14.02.2017г.  | УтверждаюДиректор школы  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Н. Рябченко Приказ № 64 от 15.02.2017г. |

**Перечень критериев установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности, периодичность выплат по группам персонала**

**1. Педагогические работники**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | критерии | показатели | периодичность | баллы | Итого в баллах |
| 1 | Стабильность и положительная динамика абсолютной и качественной успеваемости обучающихся | При сравнении итоговой оценки или контроля (1-2 классы) за предыдущий год с последующим учитываются показатели:сохранились на прежнем уровне – 1били повысились – 2 б  | год | 12 | 0-2 |
| 2 | 1) Отношение среднего балла по региональному мониторингу к среднему баллу по области. 2) Результаты административных работ 3) Результаты промежуточной аттестации:1) высокое качество;2) соответствие годовых и экзаменационных оценок. | соответствуетпревышаетсоответствует результаты по школе в данной параллели (баз,ВУО)превышает результаты по школе в данной параллели (баз,ВУО)Для промежуточной аттестации:качество в классах ВУО выше 65% , в базовых классах выше 40 %Разница между годовыми и экзаменационными оценками 15% и более | годполугодиегодгод | 24123-1 | 0-9 |
| 3 | Отношение среднего балла по ЕГЭ и ОГЭ по ОУ к среднему баллу по областиНаличие не успевающих по результатам сдачи ГИА (ОГЭ,ЕГЭ,ГВЭ) | - соответствует- превышаетот 1 – 2 3 и более | полугодие | 79-1до -5 | 0–9  |
| 4 | Вклад педагога в получение обучающимся звания «отличник» и «медалист»  | - 1 ученик - «круглый» отличник среди обучающихся- более 2-х учеников «круглых» отличников и медалистов среди обучающихся- снижение качественной успеваемости у 1-2 учеников- снижение качественной успеваемости у более 2-х учеников |  | 2 3-1-2 | -2-0-3 |
| 5 | Участие обучающихся в предметных олимпиадах  | Наличие победителей (1 место) и призеров (2-3 места) предметных олимпиад:региональный уровеньмуниципальный уровень | год | 3призер -2 победитель-3 | 0-6 |
| 6 | Участие обучающихся в неакадемических олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях, научно – практических проектных конференциях | 1. Кол-во проектов
2. Наличие победителей (1 место) и призеров (2-3 места) проектов всероссийского, регионального, муниципального уровней
3. Наличие победителей (1 место) и призеров (2-3 места) неакадемических олимпиад, творческих конкурсов, выставок, соревнований, спартакиад всероссийского, регионального, муниципального уровней
 | год | 1 б – 1 проект4-3-24-3-2 | 0-10  |
| 7 | Систематическое проведение индивидуальных и групповых дополнительных занятий с учащимися (подготовка к сдаче итоговой аттестации, к олимпиадам, конкурсам, выставкам и т.д.) | С обязательным ведением журнала:2 часа в неделю и более За ведение платной группы по подготовке к итоговой аттестации | полугодие | 11 | 0-2  |
| 8 | Охват обучающихся внеурочной деятельностью по предмету (включая координацию конкурсов) | 1. Менее 20%
2. 20% и более
 | полугодие | 12 | 0-2 |
| 9 | Использование современных (развивающих, проектных, исследовательских и др.) образовательных технологий в процессе обучения по предмету и воспитательной работе | Учитель:- применение учителем инструментов оценки метапредметных умений, инструментов оценки индивидуального прогресса школьников в рамках реализации ФГОС Участие в программе Net – город:- учителям 1 –х классов за своевременное оформление документов по классу, координаторам ИС* несвоевременное выставление оценок
* несвоевременное заполнение тем уроков
* несвоевременная запись домашних заданий
* несвоевременное заполнение тематического планирования
* несвоевременное заполнение личных дел
* несвоевременное заполнение плана мероприятий классными руководителями
 | годполугодие | 2-6-0-2:2-1-1-1-1-1-1 | -6-0-4 |
| 10 | Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина | 1. Образцовое содержание учебного кабинета:

- постоянное соответствие разработанным администрацией критериям - несоответствие критериям 1. Отсутствие нарушений правил ОТ и ТБ во время учебного процесса

- Нарушение правил ОТ и ТБ1. Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов

- Несвоевременное предоставление1. **Работа с детьми группы риска, ОВЗ, детьми-инвалидами**
 | полугодие | 1 -11 -11 -13 | 0-6  |
| 11 | Участие учителя в методической, инновационной, исследовательской работе и экспертной работе | 1. Работа профессиональных сообществ:

-участие на школьном уровне в систематической работе МО по определенному направлению- руководство МО на школьном уровне- **реализация ФГОС**- участие на муниципальном уровне- руководство на муниципальном уровне2. Руководство творческой (инновационной) группой в ОУ (городе)3. Участие в инновационной и экспериментальной работе (на уровне ОУ, города, области)4. Деятельность в качестве эксперта:- аттестация педагогических кадров (в городе)- экспертно-аналитическая служба школыДеятельность в качестве организатора (координатора, дежурного) ЕГЭ, **ГИА**, мероприятий (в ОУ, городе)5. Участие в реализации РВЦИ | год | 122231/21/2/31423 | 0-16 |
| 12 | Профессионально-личностное совершенствование | 1. Профессиональные конкурсы (всероссийский, региональный, муниципальный уровень):

- участие- победа2. Наличие публикаций (всероссийский, региональный, муниципальный) - по наиболее высокому уровню | год | 4/3/25/4/32/1/1 | 0-7 |
| 13 | Стаж работы в МОУ «СОШ № 4» | - 8 лет- 16 лет- 24 года и более |  | 123 | 0-3 |
| 14 | Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей | Наличие положительных отзывов (благодарственные письма, публикации в СМИ о педагоге от родителей, учеников, сторонних организаций) | полугодие | 3 | 0-3 |
| 15 | Активность во внеурочной воспитательной работе | 1. Участие учащихся в мероприятиях воспитательного характера (по данным завучей)
2. Процент учащихся, вовлеченных в досуговую деятельность (более 50%) ( по данным завучей)
 | полугодие | 0-6 0-1  | 0-7 |
| 16 | Сохранность контингента обучающихся, зависящая от педагога | При наличии жалобы и переходе ученика из класса в класс или в другую школу (не связанном с переменой места жительства): за одного ученика минус 0,5 балла | полугодие | - 6 - 1 | -6-0 |
| 17 | Сложность и напряженность организации УВП | 1. Дежурство по школе с классом
2. Дежурство по этажу
3. Участие в ОПТ (работа на территории школы)

Неучастие в ОПТ 3. Результативная подготовка к спортивным соревнованиям муниципального и регионального уровней | полугодие | 211-1 2 | 0-6 |
|  |  |  |  |  | **Итого 95 баллов** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели педагога** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| 1. Работа по совместительству
 | 2 | 2 |
| 1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях (региональный, муниципальный, школьный уровень)
 | 3/2/1 | 3 |
| 1. Выполнение трудовой дисциплины
 | 3 (-3) | 3 |
|  |  | **Итого 8** |

**Заместители руководителей по УВР**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значения показателей) | Размер стимулирующих выплат в рублях | Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная) |
| **Доля обучающихся, имеющих высокие показатели текущей и итоговой успеваемости, наличие призёров предметных олимпиад**: |   **Максимум 17 баллов:**  |   годовая    |
| региональный мониторинг по математике: | - от 60% и более | 7 баллов |
| региональный мониторинг по русскому языку: | - от 60% и более |
|  ГИА по математике | показатель текущего года равен или выше показателя предыдущего года по ОУ |
|  ГИА по русскому языку | показатель текущего года равен или выше показателя предыдущего года по ОУ |
|  ЕГЭ по математике | показатель текущего года равен или выше показателя предыдущего года по ОУ |
|  ЕГЭ по русскому языку | показатель текущего года равен или выше показателя предыдущего года по ОУ |
| Уровень качественной успеваемости по школе | показатель не ниже или выше предыдущего показателя соответствующего периода | 4 балла |  полугодие   |
|  Наличие призёров олимпиад, конкурсов, конференций | -международный уровень- всероссийский уровень -региональный уровень - муниципальный уровень(при наличии призёров на всех уровнях балл присваивается по наивысшему уровню) | 4 балла3 балла 2 балла 1 балл | годовая |
| Полнота выполнения учебных программ | - показатель выполнения учебных программ не ниже 98-100% | 2 балла | полугодие   |
| **Обеспечение доступного качественного образования:** |   **Максимум 14 баллов:** |
| % обучающихся, получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании | не менее 95%100% | 1 балл 2 балла | годовая |
| Доля обучающихся, охваченных дистанционными формами обучения | от 3% до 4,5%от4,5% до6,5% | 1 балл 2 балла | годовая |
| Отсутствие или уменьшение неуспевающих | - уменьшение- отсутствие- увеличение  | 1 балл 2 балла0 баллов | полугодие |
| Число обучающихся, совершивших преступления и правонарушения  | - отсутствие- наличие | 2 балла 0 баллов | полугодие   |
| Наличие разноуровневых образовательных программ | - отсутствие- наличие | 0 баллов2 балла | годовая |
| Статус городской инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной и др.) | - наличие статуса на городском уровне- на федеральном уровне - региональном уровне (при наличии статуса на всех уровнях баллы суммируются) | 1 балл1 балл1 балл | годовая |
| **Стимулирующие выплаты за интенсивность труда:** |   **Максимум 36 баллов:** |
| Своевременное, качественное предоставление аналитических и планируемых материалов | -отсутствие замечаний- наличие замечаний | 2 балла0 баллов | полугодие  |
| Доля аттестованных педагогов | - 85% и более | 2 балла | годовая |
| Организация контроля учебно-воспитательного процесса | 100% выполнения плана внутришкольного контроля (ВШК) | 5 баллов | годовая |
| Участие учреждения в городских, областных и федеральных конкурсах, грантах (статусных) | наличие побед и призовых мест:- на федеральном уровне- на региональном уровне- на муниципальном уровне(при наличии побед на всех уровнях баллы суммируются) | 5 баллов 4 балла 1 балл | годовая |
| Доля учащихся, получающих услуги по программам дополнительного образования на базе ОУ | -менее 60% -более 60% | 0 баллов2 балла | годовая |
| Уровень вовлечённости обучающихся во внеурочную деятельность | - на федеральном уровне- на региональном уровне- на муниципальном уровне-на уровне ОУ(при наличии вовлечённых на всех уровнях балл присваивается по наивысшему уровню) | 4 балла3 балла2 балла1 балл | годовая |
| Публичное представление опыта работы коллектива школы  | -на федеральном уровне- на региональном уровне- на муниципальном уровне-на уровне ОУ(при наличии вовлечённых на всех уровнях балл присваивается по наивысшему уровню) | 4 балла3 балла2 балла1 балл | годовая |
| Организация летнего труда и отдыха обучающихся | - наличие (при 100% наполняемости)-отсутствие  | 2 балла0 баллов |  |
| **Стимулирующие выплаты за внедрение инновационной деятельности:** | **Максимум 6 баллов** |
| Наличие оперативно обновляемого сайта ОУ | - предоставление информации на сайт для обновления не реже 1 раза в месяц | 2 балла | полугодие |
| Своевременное предоставление аналитических материалов для публичного доклада руководителя учреждения | До 1 июля | 2 балла | годовая |
| Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации  |  - 33% и более в течение учебного года | 2 балла | годовая |
| **Стимулирующие выплаты за высокие профессиональные достижения**: |  **Максимум 10 баллов** |
| Личное участие в смотрах, конкурсах и фестивалях | -на федеральном уровне- на региональном уровне- на муниципальном уровне(при наличии участия на всех уровнях балл присваивается по наивысшему уровню) | 5 баллов4 балла3 балла | полугодие |
| Наличие публикаций | При наличии | 5 баллов  | годовая |
| **Стимулирующие выплаты за сложность и напряжённость УВП:** | **Максимум 17 баллов** |
| Объективные жалобы потребителей услуг | - отсутствие жалоб | 2 балла | полугодие |
| Число обучающихся пострадавших во время учебно-воспитательного процесса | - отсутствие- наличие | 4 балла0 баллов | полугодие |
| Организация работы по формиро-ванию здорового образа жизни и профилактике вредных привычек | охват более 60% | 2 балла | годовая |
| Организация питания обучающихся | охват более 80% | 1 балл | полугодие |
| Расширение должностных обязанностей | Замещение руководителя школы | 4 балла | полугодие |
| Выполнение плана работы школы | 100% | 3 балла | Годовая |
|  |  | **Итого: 96 баллов** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели зам. директора по УВР** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Разработка нормативно-правовых документов | 3 | 3 |
| Своевременное, качественное выполнение распоряжений, приказов директора школы | отсутствие замечаний-1- наличие замечаний -0 | 1 |
|  |  | **Итого 4** |

**Педагог – психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, учитель – логопед, педагог – организатор, мастер производственного обучения**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Показатели** | Периодичность оценки качества (ежемесячно, квартал, полугодие, год) | Баллы  | Итого в баллах |
| 1 | Обеспечение качественного доступного образования | Результативность работы с обучающимися.  | год | 0-5 | 36 |
| Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами сопровождения. | полугодие | 0-5 |
| Сохранность контингента обучающихся по программам  | полугодие | 0-5 |
| Формирование позитивного психологического микроклимата в (отсутствие жалоб) | полугодие | 0-2 |
| Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень ОУ)  | год | 7/6/4/2 |
| Наличие победителей и призеров неакадемических конкурсов, соревнований и т.д. (всероссийского, регионального, муниципального, школьного уровня) | год | 7/6/4/2 |
| Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, соревнований, концертов и пр. | полугодие | 0-5 |
| 2 | Профессионально – личностное совершенство | Использование современных образовательных технологий | год | 0-3 | 31 |
| Руководство и участие в работе профессиональных сообществ (ОУ, муниципалитет - регион). | год | 3/6 |
| Участие в инновационной и экспериментальной работе ( ОУ, муниципалитет - регион) | год | 3/6 |
| Руководство творческой группой (ОУ, муниципалитет-регион) | год | 2/6 |
| Проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления (ОУ, муниципалитет, регион - всероссийский) | год | 2/4/6 |
| Наличие публикаций | год | 2/4 |
| 3 | Управленческая деятельность, работа с кадрами | Участие в аттестации работников, внутришкольном контроле | год | 0-5 | 17 |
| Разработка нормативно – производственных документов, составление и оценка нормативной документации | полугодие | 0-6 |
| Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов | полугодие | 0-6 |
|  | Сложность и напряженность деятельности ОУ | Работа образовательного учреждения в 2 сменыОрганизация дежурства | годгод | 24 | 6 |
|  |  |  | **Итого: 90 баллов** |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели педагога-психолога,** **педагога –организатора, учителя -логопеда** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Деятельность в качестве эксперта и организатора (ОУ, муниципалитет, регион) | 3/4 | 4 |
| Личное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях (ОУ, муниципалитет, регион- всероссийский) | 2/4/6 | 6 |
|  |  | **Итого 10** |

**Заведующие библиотекой, библиотекарь**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Показатели** | Периодичность оплаты (ежемесячно, квартал, полугодие, год) | Баллы  | Итого в баллах |
|  | Высокий уровень организации работы с учебным фондом | Разработка планов, заявок и обеспечения полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованием учебного плана ОУ учебной, методической, художественной литературой | год | 0-10 | 40 |
| Своевременная и качественная работа с подрядными организациями по обеспечению обучающихся учебной и художественной литературой | год | 0-10 |
| Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ на абонементе и в читальном зале | год | 0-6 |
| Своевременное и качественное проведение подписной компании | год | 0-4 |
| Работа по сохранности и обновлению книжного фонда в соответствии с законодательными нормами | год | 0-6 |
| Отсутствие жалоб на уровень обслуживания | полугодие | 0-4 |
| 2. | Высокий уровень организации учебно-методической работы | Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам обучения и воспитания | полугодие | 0-6 | 12 |
| Участие в реализации Программы развития школы | год | 0-6 |
| 3. | Участие в управленческой деятельности | Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов | полугодие | 0-6 | 24 |
| Разработка нормативно – правовых документов, составление и оценка нормативной документации | полугодие | 0-6 |
| Участие и результативность в смотрах и конкурсах ОУ | полугодие | 0-6 |
| Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем | год | 0-6 |
| 4. | Сложность и напряженность деятельности ОУ | Работа образовательного учреждения в 2 сменыСтаж работы в ОУЗамещение временно отсутствующих работниковРасширение круга должностных обязанностей | полугодиеполугодие | 2210 | 14 |
|  |  |  |  | **Итого: 90 баллов** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели зав. библиотекой, библиотекаря** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Проведение читательских конференций, праздников на актуальные темы по вопросам обучения и воспитания обучающихся | 10 | 10 |
|  |  | **Итого: 10** |

**Учебно-вспомогательный персонал (начальник хозяйственного отдела)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значение показателей) | Размер стимулирующих выплат (баллы) | Периодичность оплаты (квартальная, полугодие, годовая) |
| **Управление производственным процессом**Своевременное и качественное предоставление аналитических и плановых материалов | Своевременное составление планов, графиков на текущий период | 0-4 | год |
| Своевременное заключение договоров на услуги по обслуживанию здания, поставку товаров согласно п.4,5 ч.1 ст.93 №44-ФЗ, сопровождение выполнения договоров | 0-6 | полугодие |
| Своевременная сдача документов по договорам в юридическую службу, АЦК | 0-5 | полугодие |
| Контроль за соблюдением требований к качеству работы хозяйственного отдела | 0-8 | полугодие |
| Организация деятельности бесперебойного обслуживания учреждения | 0-2 | полугодие |
| Своевременное проведение инвентаризации и учета материально-технической базы учреждения | 0-5 | год |
| Обеспечение хозяйственной деятельности | Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ учреждения | 0-10 | год |
| Организация работы по обеспечению всех санитарно - гигиенических условий в помещениях школы | 0-5 | полугодие |
| Обеспечение электро-, пожарной, экологической, радиационной безопасности учреждения в соответствии с нормативными требованиями | 0-5 | полугодие |
| Организация материально-технического обеспечения учебного процесса | 0-5 | полугодие |
| Контроль и анализ за состоянием материально-технической базы | 0-2 | полугодие |
| Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы | Контроль за соблюдением требований законодательных и нормативных актов по охране труда | 0-2 | полугодие |
| Отсутствие предписаний надзорных органов | 0-6 | год |
| Оперативное выполнение предписаний | 0-2 | год |
| Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории | Организация по благоустройству, озеленению и уборке территории | 0-4 | полугодие |
| Отсутствие обоснованных жалоб работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение (жалобы устного и письменного характера) | отсутствиеналичие | 3минус 3 | полугодие |
| Предписания за нарушение установленных норм | отсутствиеналичие | 4минус 4 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| Организация дежурства | Дежурный администратор | 2 | год |
| Расширение должностных обязанностей | Замена специалиста во время длительного отсутствия (отпуска, больничного) | 2 | год |
| Замещение руководителя | 2 |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины при организации производственного процесса: | Отсутствие нарушений исполнительной дисциплины | 5 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| Соблюдение исполнительной дисциплины с незначительными замечаниями (однократным опозданием на работу, преждевременным уходом с рабочего места без предупреждения администрации школы) | 3 |
| Частое опоздание на работу, преждевременный уход с рабочего места, не предупреждение о своем отсутствии на рабочем месте администрации школы | минус 3 |
| Длительность работы в данном ОУ  | 8 лет | 1 | год (выбрать соответствующий бал) |
| 16 лет | 2 |
| 24 года и более | 3 |
|  |  | **Итого: 90 баллов** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели начальника хозяйственного отдела** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Выполнение мероприятий и работ по энергосбережению (тепло, электроэнергия, вода и пр.) и разным видам экономии материальных ресурсов | 0-10 | 10 |

**Учебно-вспомогательный персонал**

 **(специалист по охране труда и технике безопасности)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значение показателей) | Размер стимулирующих выплат (баллы) | Периодичность оплаты (квартальная, полугодие, годовая) |
| **Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности**Соблюдение норм охраны труда и ТБ, ПБ при обслуживании здания и проведении ремонтных работ | Разработка нормативно – правовых документов, составление и оценка нормативной документации | 0-6 | полугодие |
| Наличие соответствующей документации по проведению инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, по соблюдению норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности | 0-4 | полугодие |
| Организация работы ОУ по обеспечению безопасности УВП в урочное и внеурочное время  | Проведение инструктажей с сотрудниками учреждения, осмотр здания | 0-4 | полугодие |
| Участие в смотре кабинетов, проверка знаний требований охраны труда  | 0-4 | полугодие |
| Организация работы и участие в осмотрах здания школы, прилегающих территорий | 0-5 | полугодие |
| Методическое обеспечение учебно – воспитательной работы по ОТ и ТБ, ПДД | Составление методических рекомендаций, подбор материалов для организации работы педагогов | 0-5 | полугодие |
| Контроль за обеспечением всех санитарно- гигиенических условий в помещениях ОУ | Проверки кабинетов и служебных помещений школы на соблюдение СаНПиНа.  | 0-4 | год |
| Контроль за обеспечением электро- пожарной, экологической, радиационной безопасности учреждения в соответствии с нормативными требованиями. | Своевременный контроль исполнения нормативных требований | 0-4 | полугодие |
| Отсутствие предписаний надзорных органов | 0-6 | полугодие |
| Контроль за своевременным и полным выполнением мероприятий по исполнению предписаний контролирующих служб | Своевременный контроль за исполнением работников учреждения предписаний контролирующих служб | 0-4 | полугодие |
| Организация летнего труда и отдыха учащихся в соответствии с нормативными документами | Подготовка документации по охране труда, ТБ, ПБ, СаНПиН | 0-5 | год |
| Участие в смотрах и конкурсах по ОТ и ТБ и результативность его | участие  | 3 | год |
| победы:муниципальный и региональный уровеньфедеральный уровень | 245 |
| Организация мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве с работниками учреждения. Контроль за исполнением  | Своевременная организация работы по аттестации рабочих мест | 4 | год |
| Своевременная организация работы по прохождению медицинских осмотров | 4 |
| Отсутствие обоснованных жалоб работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение (жалобы устного и письменного характера) | отсутствиеналичие | 3минус 3 | полугодие |
| Предписания за нарушение установленных норм | отсутствиеналичие | 4минус 4 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| Организация дежурства | Дежурный администратор | 2 | год |
| Расширение должностных обязанностей | Замена специалиста во время длительного отсутствия (отпуска, больничного) | 2 | год |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины при организации производственного процесса: | Отсутствие нарушений исполнительной дисциплины | 5 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| Соблюдение исполнительной дисциплины с незначительными замечаниями (однократным опозданием на работу, преждевременным уходом с рабочего места без предупреждения администрации школы) | 3 |
| Частое опоздание на работу, преждевременный уход с рабочего места, не предупреждение о своем отсутствии на рабочем месте администрации школы | минус 3 |
| Длительность работы в данном ОУ  | 8 лет | 1 | год (выбрать соответствующий бал) |
| 16 лет | 2 |
| 24 года и более | 3 |
|  |  | **Итого:90 баллов** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели специалиста по охране труда и технике безопасности** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Составление и разработка мероприятий по соблюдению технике безопасности в образовательном учреждении, по предупреждению несчастных случаев с обучающимися.Проверка заполнения журнала инструктажа с обучающимися по охране труда, пожарной безопасности, ПДД | 5 | 5 |
| Отсутствие травматизма среди работников и обучающихся | 5 | 5 |
|  |  | **Итого: 10** |

**Учебно-вспомогательный персонал (специалист по закупкам)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значение показателей) | Размер стимулирующих выплат (баллы) | Периодичность оплаты (квартальная, полугодие, годовая) |
| **Обеспечение высокого уровня государственных и муниципальных заказов в единой информационной системе в сфере закупок**Организация планирования закупки | Составление планов закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, организация утверждения плана закупок и внесение в него изменений | 0-10 | год |
| Разработка плана-графика размещения заказов на поставку товаров, выполнения работ, оказания услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд (далее «план-график»), осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, организация утверждения плана-графика и внесенные в него изменений. | 0-5 |
| Мероприятия по определению начальной (максимальной) цены контракта, договора (в том числе ее обоснование в соответствии с Методическими рекомендациями по применению методов определения начальной (максимальной) цены контракта, цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем). | 0-6 |
| Подготовка документации о закупках и изменений в документацию о закупках на основании технического задания (заявки). | 0-8 |
| Прием заявок от заведующих учебных кабинетов на необходимое учебное оборудование, мебель и т.д., обработка и согласование с администрацией школы | 0-5 |
| Предоставление аналитической отчетности по реализации плана закупок | 0-5 |
| Своевременное внесение информации в единую информационную систему | Ведение реестра договоров | 0-8 | полугодие |
| Сопровождение и контроль выполнения условий контракта | 0-10 |
| Своевременная подготовка отчетов об исполнении контрактов  | 0-2 |
| Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб | 0-10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение (жалобы устного и письменного характера) | отсутствиеналичие | 3минус 3 | полугодие |
| Предписания за нарушение установленных норм | отсутствиеналичие | 4минус 4 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| Организация дежурства | Дежурный администратор | 2 | год |
| Расширение должностных обязанностей | Замена специалиста во время длительного отсутствия (отпуска, больничного) | 2 | год |
| Замещение руководителя | 2 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины при организации производственного процесса: | Отсутствие нарушений исполнительной дисциплины | 55 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| Соблюдение исполнительной дисциплины с незначительными замечаниями (однократным опозданием на работу, преждевременным уходом с рабочего места без предупреждения администрации школы) |
| Частое опоздание на работу, преждевременный уход с рабочего места, непредупреждение о своем отсутствии на рабочем месте администрации школы | минус 3 |
| Длительность работы в данном ОУ  | 8 лет | 1 | год (выбрать соответствующий бал) |
| 16 лет | 2 |
| 24 года и более | 3 |
|  | **Итого: 90 баллов** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели специалиста по закупкам** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Своевременное обеспечение подготовки статистической отчётности по закупкам. | 10 | 10 |
|  |  | **Итого: 10** |

**Учебно-вспомогательный персонал (лаборант)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значение показателей) | Размер стимулирующих выплат (баллы) | Периодичность оплаты (квартальная, полугодие, годовая) |
| Создание оптимальных условий для осуществления учебного процесса  | Систематизация оборудования и материалов в лаборантской | 0-5 | полугодие |
| Обеспечение оптимальной системы хранения лабораторного и другого закрепленного оборудования, материалов | 0-5 |
| Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования.(Соответствие оборудования инвентаризационным описям и условиям хранения) | 0-5 |
| Ведение учета расходуемых материалов, составление отчетности по установленной форме (журналы учёта), заявки на приобретение необходимых материалов, техники и др. документации | 0-5 |
| Подготовка аналитических документов (отчётов по итогам года, планов приобретения на следующий год, отчётов по наличию и количеству оборудования и материалов)  | 0-4 |
| Соответствие учебной программе подготовленных практических и лабораторных работ, демонстрационных опытов.Отсутствие замечаний со стороны учителя, зам.директора по УВР. | 0-5 |
| Обеспечение безопасности здоровья и жизни обучающихся: обучение правилам безопасного поведения во время лабораторных и практических работ.Отсутствие несчастных случаев во время проведения лабораторных и практических работ.При наличии нарушений ТБ обучающимися при проведении время лабораторных и практических работ. | 0-6До минус 6 |
| Поддержание эстетического вида в спец. кабинетах (жалюзи, учебная мебель, шкафы и т.д.);  | 0-6 |
|  | Озеленение лаборантской. | 0-3 |  |
| Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и санитарных норм | Обеспечение соблюдения требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и электробезопасности.Соблюдение норм по охране труда (использование спецодежды, маркировка инвентаря, соблюдение инструкций по видам работ)(наличие-отсутствие замечаний комиссий различного уровня)  | 0-3При наличии замечаний до минус 3 | полугодие (выбрать соответствующий показатель) |
| Знание и выполнение правил пожарной безопасности (правильный вызов пожарной бригады, умение пользоваться огнетушителями, правильность реагирования на чрезвычайные ситуации) | 0-3При наличии замечаний до минус 3 |
| Соблюдение санитарных норм на закрепленных участках | 0-3 |
| Предписания контролирующих и надзорных органов  | отсутствиеналичие | 5минус 5 | полугодие  |
| Расширение зоны обслуживания | Оперативное выполнение отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности. | 0-5 | полугодие |
| Замена временно отсутствующих работников. | 0-5 |  |
| Обоснованные жалобы обучающихся, родителей и работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей, неэтичное поведение (жалобы устного и письменного характера) | отсутствиеналичие | 3минус 3 | полугодие |
| Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года(участие в проведении ремонтных работ) | июнь | 2 | год (выбрать соответствующий бал) |
| июль | 2 |
| август | 10 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины при организации производственного процесса: | Отсутствие нарушений исполнительной дисциплины | 5 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| Соблюдение исполнительной дисциплины с незначительными замечаниями (однократным опозданием на работу, преждевременным уходом с рабочего места без предупреждения администрации школы) | 3 |
| Частое опоздание на работу, преждевременный уход с рабочего места, не предупреждение о своем отсутствии на рабочем месте администрации школы | минус 3 |
| Длительность работы в данном ОУ  | 8 лет | 1 | год (выбрать соответствующий бал) |
| 16 лет | 2 |
| 24 года и более | 3 |
|  |  | **Итого: 90 баллов** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели лаборанта** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Содержание лабораторного оборудования, другой техники учебных кабинетов в рабочем состоянии, мелкий ремонт. Своевременная организация устранения сбоев работы оборудования | 3 | 3 |
| Качественная подготовка оборудования и необходимых материалов к организации и проведению учебных лабораторных и практических занятий в соответствии с программой. | 5 | 5 |
| Оказание помощи учителю (учителям) в подготовке организации и проведения учебных занятий | 2 | 2 |
|  |  | **Итого: 10** |

**Учебно-вспомогательный персонал (секретарь руководителя, секретарь учебной части)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значение показателей) | Размер стимулирующих выплат (баллы) | Периодичность оплаты (квартальная, полугодие, годовая) |
| Создание оптимальных условий для осуществления управления учебно-воспитательным процессом  | Своевременное и качественное ведение архива, документооборота в том числе и в электронной форме в соответствии с номенклатурой дел. Соблюдение требований по ведению номенклатуры деловой документацииБез замечаний комиссий различного уровняОперативное устранение 1-2 замечанийБолее 2-х замечаний | 0-30-1минус 2 балла | полугодие |
| Своевременная сдача отчётностиПо графику без нарушений сроковНарушение сроков | 0-3Минус 2  |
| Своевременное составление писем, запросов, других документов, подготовка ответов авторам обращений по поручению директора (его заместителя). | 0-3 |
| Осуществление своевременного документооборота по движению контингента обучающихся. | 0-3 |
| Ведение программы «АИС-контингент» | 0-5 |
| Ведение электронного зачисления обучающихся | 0-3 |
| Осуществление контроля за своевременным исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль, Управления образования | 0-3 |
| Своевременное внесение информации в ИС Net-город | 0-3 |
| Подготовка базы обучающихся к ЕГЭ, ОГЭ, итоговой аттестации | 0-8 |
| Ведение реестра договоров | 0-4 |
| Открытость , прозрачность, доступность информации о деятельности школы | Участие в подготовке Публичного доклада | 0-4 | год |
| Подготовка документации к началу учебного года, к проверкам контролирующих органов, школьным муниципальным, региональным, межрегиональным, всероссийским конкурсам | 0-10 |
| Предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта | 0-3 |
| Обоснованные жалобы обучающихся, родителей и работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение (жалобы устного и письменного характера) | отсутствиеналичие | 3минус 3 | полугодие |
| Расширение зоны обслуживания | Оперативное выполнение отдельных поручений по текущим работам, не входящих в должностные обязанности (встреча комиссий и т.д.) | 0-5 | полугодие |
| Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности | Активное участие в подготовке кабинета директора и приемной к началу учебного года | 0-5 | год |
| Поддержание эстетического вида в кабинете директора, приёмной  | 0-2 | год |
| Обеспечение соблюдения требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и электробезопасности при работе на компьютере оргтехнике  | 0-3 |  |
| Обеспечение сохранности и рационального использования технологического оборудования.Соответствие оборудования инвентаризационным описям и его состояниенесоответствие | 0-3Минус 2 |  |
| Предписания за нарушение установленных норм | отсутствиеналичие | 3минус 3 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины при организации производственного процесса: | отсутствие нарушений исполнительной дисциплины | 5 | полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| соблюдение исполнительной дисциплины с незначительными замечаниями (однократным опозданием на работу, преждевременным уходом с рабочего места без предупреждения администрации школы) | 3 |
| частое опоздание на работу, преждевременный уход с рабочего места, не предупреждение о своем отсутствии на рабочем месте администрации школы | минус 3 |
| Длительность работы в данном ОУ  | 8 лет | 1 | год (выбрать соответствующий бал) |
| 16 лет | 2 |
| 24 года и более | 3 |
|  |  | **Итого: 90 баллов** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели секретаря руководителя, секретаря учебной части** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Прием поступающей в образовательное учреждение корреспонденции, в том числе по электронной почте, своевременная передача ее в соответствии с указаниями руководителя. Образовательного учреждения в структурные подразделения или конкретным исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов. | 3 | 3 |
| Ведение и разработка нормативных документов в соответствии с действующим законодательством.Подготовка проектов приказов и распоряжений. | 3 | 3 |
| Осуществление контроля за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями образовательных учреждений и конкретными исполнителями | 4 | 4 |
|  |  | **Итого: 10** |

**Учебно-вспомогательный персонал (ведущий электроник)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значение показателей) | Размер стимулирующих выплат (баллы ) | Периодичность оплаты (квартальная, полугодие, годовая) |
| Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы электронного оборудования, организация контентной фильтрации. | Осуществление своевременной подготовки электронно-вычислительных машин к работе, технический осмотр отдельных устройств и узлов, контроль параметров и надежности электронных элементов оборудования, проведение тестовых проверок с целью своевременного обнаружения неисправностей, устранение их (согласно плану работ) | 0-8 | полугодие |
| Сохранность инвентаря (уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность) (указать)имеются замечания | 0-8Минус 8 |
| Проверка технического состояния электронного оборудования из капитального ремонта, а также приемка и освоение вновь вводимого в эксплуатацию электронного оборудования (согласно плану работ) | 0-7 |
| Подготовка и своевременное предоставление отчётности по направлениям работы, в том числе информации по наличию имеющегося электронного оборудования.Неисполнение  | 0-7минус 7 |
| Участие в подготовке паспорта школы, АИС «Контингент», мониторингов | 0-10 |
| Оперативное устранение аварийных ситуаций в работе локальной сети, сети Интернет, работа по их предупреждениюнеисполнение устранения | 0-5минус 5 |
| Подготовка базы обучающихся к ЕГЭ, ОГЭ, итоговой аттестации | 0-9 |
| Участие в разработке перспективных и текущих планов и графиков работы, технического обслуживания и ремонта оборудования, мероприятий по улучшению его эксплуатации и повышению эффективности использования электронной техники. | Подготовка планов,графиков | 0-5 | полугодие |
| Оперативное выполнение видов работ, не входящих в должностные обязанности | сопровождение сайта (оперативное выставление информации на сайт) | 0-5 | полугодие |
|  | Активное участие в создании каталогов и картотек стандартных программ, в разработке форм документов, подлежащих машинной обработке, в проектных работах по расширению области применения вычислительной техники (указать перечень программ)  | 0-5 |  |
| Обоснованные жалобы обучающихся и работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение (жалобы устного и письменного характера) | отсутствиеналичие | 3минус 3 | полугодие |
| Исполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Правил внутреннего трудового распорядка школы, иных локальных нормативных актов, должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда, технике безопасности, пожарной безопасности |  | 0минус 10 | полугодие |
| Подготовка и участие в школьных, муниципальных мероприятиях, региональных межрегиональных, всероссийских конкурсах |  | 10 | полугодие |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины при организации производственного процесса: | отсутствие нарушений исполнительной дисциплины | 5 | Полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| соблюдение исполнительной дисциплины с незначительными замечаниями (однократным опозданием на работу, преждевременным уходом с рабочего места без предупреждения администрации школы) | 3 |
| частое опоздание на работу, преждевременный уход с рабочего места, не предупреждение о своем отсутствии на рабочем месте администрации школы | минус 3 |
| Длительность работы в данном ОУ  | 8 лет | 1 | год (выбрать соответствующий бал) |
| 16 лет | 2 |
| 24 года и более | 3 |
|  |  | **Итого:90 баллов** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ежемесячные показатели ведущего электроника** | **Баллы** | **Итого в баллах** |
| Организация своевременного текущего технического обслуживания электронной техники, обеспечение ее работоспособного состояния, рациональное использование, проведение профилактического и текущего ремонта, заправка картриджей (по заявкам сотрудников)неисполнение | 8 | 8 |
| Своевременное составление заявки на электронное оборудование и запасные части к нему, техническую документацию на ремонт, отчеты о работе;своевременно обеспечивает электронную технику запасными частями и материалами; организация хранения радиоэлектронной аппаратуры (согласно плану работ) | 2 | 2 |
|  |  | **Итого: 10** |

**Хозяйственный отдел (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, гардеробщик, уборщик территории, сторож)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значение показателей) | Размер стимулирующих выплат (баллы) | Периодичность оплаты (квартальная, полугодие, годовая) |
| Оперативное выполнение видов работ, не входящих в должностные обязанности |  | 0-10 | полугодие |
| Осуществление постоянного контроля за функционированием систем жизнедеятельности ОУ: |  поддержание эстетического вида закрепленного участка (тюль, жалюзи, скамейки); | 0-5 | полугодие |
|  косметический ремонт (целостность стен, подоконников) | 0-10 |
| Оперативное устранение аварийных ситуаций, работа по их предупреждению: | самостоятельное устранение мелких нарушений сантехники | 6 | полугодие |
| своевременное сообщение администрации о неисправности сантехнического оборудования, электрооборудования, пожарной сигнализации; | 2 |
| самостоятельный вызов аварийных служб. | 4 |
| обоснованных жалоб обучающихся, родителей и работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение (жалобы устного и письменного характера) | отсутствие жалобналичие жалоб | 3минус 3 | полугодие |
| Совмещение исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям |  | 6 | полугодие |
| Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года | июнь | 2 | год (выбрать соответствующий бал) |
| июль | 2 |
| август | 10 |
| Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и санитарии: | соблюдение санитарных норм на закрепленном участке | 3 | полугодие |
| знание и использование правил пожарной безопасности (правильный вызов пожарной бригады, умение пользоваться огнетушителями, правильность реагирования на чрезвычайные ситуации) | 3 |
| соблюдение норм по охране труда (использование спецодежды, маркировка инвентаря, соблюдение инструкций по видам работ) | 3 |
| Отсутствие нарушений установленных норм | предписаний контролирующих органов | 5 | полугодие |
| замечания специалиста по охране труда, фельдшера (в письменном и устном виде) | 4 |
| Нарушение установленных норм | Несоблюдение техники безопасности (брошенный инвентарь, наличие лишней воды на полу и т.д.) | минус 5 | полугодие |
| Несоблюдение санитарных норм | минус 4 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины при организации производственного процесса: | отсутствие нарушений исполнительной дисциплины | 5 | Полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| соблюдение исполнительной дисциплины с незначительными замечаниями (однократным опозданием на работу, преждевременным уходом с рабочего места без предупреждения начальника ХО, администрации школы) | 3 |
| частое опоздание на работу, преждевременный уход с рабочего места, не предупреждение о своем отсутствии на рабочем месте начальника ХО, администрации школы | минус 3 |
| Замена временно отсутствующих: | 1 неделя | 2 | Полугодие (выбрать соответствующий бал) |
| 2 недели | 4 |
| 3 недели | 6 |
| 4 недели и более | 9 |
| Длительность работы в данном ОУ  | 8 лет | 1 | год (выбрать соответствующий бал) |
| 16 лет | 2 |
| 24 года и более | 3 |
|  |  | **Итого:90 баллов** |  |

|  |
| --- |
| **Ежемесячные показатели рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика служебных помещений, гардеробщика, уборщика территории, сторожа** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Своевременное и качественное обслуживание систем жизнедеятельности ОУ согласно своим должностным обязанностям: | высокий уровень исполнения должностных обязанностей; | 10 | ежемесячно (выбрать соответствующий бал) |
| качество работы соответствует должностным обязанностям | 5 |
| качество работы соответствует, но имеются нарушения; | 2 |
| качество не соответствует должностным обязанностям | 0 |
|  |  |  | **Итого: 10** |