

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Таня Л.Л.Ганина

« 24 » июля 20 17 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ №3

А. А. Мельников

« 24 » июля 20 17 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

### Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3

#### Глава 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 (далее МАОУ СОШ № 3), реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников МАОУ СОШ № 3.

1.2. Заработная плата работников МАОУ СОШ № 3 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СОШ № 3 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда включают в себя:

- размер должностного оклада работника,
- компенсационные выплаты,
- стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом руководителя учреждения работнику ежемесячно.

1.4. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 3 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения должен составлять не менее 30 процентов.

1.5. Проект штатного расписания МАОУ СОШ № 3 разрабатывается в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Кушвинского городского округа, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», согласовывается с учредителем, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.6. Должности работников, включенные в штатное расписание должны определяться в соответствии с уставом МАОУ СОШ № 3 и соответствовать Единому квалификационному

справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 3 устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МАОУ СОШ № 3 учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы (выслуга лет), наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников МАОУ СОШ № 3 предельными размерами не ограничивается.

2.3.1. Изменение оплаты труда педагогических работников производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

2.4. При наступлении у работника права, в соответствии с п. 2.3.1. настоящего Положения, на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в другие периоды, в течение которых сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе) МАОУ СОШ № 3:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов заработной платы работников;

- составляет тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАОУ СОШ № 3 помимо своей основной работы.

2.6. Директор:

- утверждает тарификационные списки, составляет проект штатного расписания работников МАОУ СОШ № 3;

- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАОУ СОШ № 3.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в МАОУ СОШ № 3 педагогическими работниками, определяется руководителем МАОУ СОШ № 3 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно - методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МАОУ СОШ № 3**

3.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 3 включает в себя:

- размеры должностных окладов заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

МАОУ СОШ № 3 в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры должностных окладов работников МАОУ СОШ № 3 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, в соответствии Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- № 216н от 05.05.2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»
- № 247н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»
- № 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".
- № 570 от 31.08.2007 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

### **Порядок определения оплаты труда**

#### **учебно-вспомогательного персонала, служащих**

3.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, служащих определены в Приложении № 1 Настоящего Положения.

3.6. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, служащим устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с главой 5, 6 настоящего Положения.

#### **Порядок определения оплаты труда библиотекаря**

3.7. Размер должностного оклада библиотекаря установлен в приложении №1 настоящего Положения, на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

3.8. С учетом условий и результатов труда библиотекарю устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с главой 5,6 настоящего Положения.

#### **Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

3.9. Размер должностных окладов заработной платы педагогических работников установлен в соответствии с Приложением №1 настоящего Положения.

3.10. Размер должностных окладов педагогических работников повышается в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25%;
- за I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20%;
- выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и

профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 ) - на 20% сроком на два года;

- за соответствие занимаемой должности – на 10%

Указанные повышения образуют новые должностные оклады. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат производятся исходя из размеров должностных окладов с учетом данных повышений.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки российской Федерации 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, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность»

3.11. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Порядок определения оплаты труда работников,**

#### **осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.12. Размеры окладов по квалификационным разрядам общетраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.13. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МАОУ СОШ № 3**

#### **и его заместителей**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются учредителем и определяются трудовым договором.

Оплата труда руководителя включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в Порядке, утвержденном Постановлением администрации Кушвинского городского округа от 21.06.2017 N 785 "Об утверждении Порядка установления размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Кушвинского

городского округа", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций и определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.2. Оплата труда заместителей руководителя включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем до 90% должностного оклада руководителя МАОУ СОШ № 3.

Заместителям руководителя МАОУ СОШ № 3 устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5, 6 настоящего Положения.

#### **Глава 5. Компенсационные выплаты**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников МАОУ СОШ № 3 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников МАОУ СОШ № 3 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за дополнительную работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ)

1) Всем работникам МАОУ СОШ № 3 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

2) В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель Учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы.

Оплата за сверхурочную работу не входит в МРОТ, так как является компенсацией работнику за переработку, т.е. за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Расчет определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце, в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня. Размер повышения оплаты труда за период в ночное время составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления ставки заработной платы должностного оклада работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

3) Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Сотрудникам учреждения, отработавшим в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах месячной нормы времени, выплачивается доплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, то есть работнику по итогам месяца выплачивается:

- полный оклад со всеми надбавками и доплатами, которые установлены к окладу (если он отработал норму рабочего времени);
- доплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 152 ТК РФ).



Если сотрудник переработал месячную норму, доплата за работу в выходной (праздничный) день рассчитывается по формуле:

Доплата за работу в выходной (праздничный) день	=	Дневная ставка	х 2	или	Часовая ставка	х 2	х	Количество отработанных часов
---	---	-------------------	-----	-----	-------------------	-----	---	----------------------------------

4) Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Выплаты за увеличение объема работ педагогическим работникам устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, творческими рабочими группами, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации в следующих размерах:

а) за проверку письменных работ по предметам:

- русский язык, литература -10%,
- математика (алгебра, геометрия) -5%,
- иностранный язык -5%,
- физика -5%,
- химия -5%,
- биология -5%,

**предметы начальных классов:**

- русский язык 5%,
- математика 5%,
- иностранный язык 5%.

б) за выполнение функций классного руководства расчет производится (из наполняемости класса согласно статистическому отчету формы ОШ-1 на 01 сентября текущего года), но не более нормы наполняемости 25 учеников в классе – 1500 рублей.

в) за заведование предметными кабинетами - 800 рублей;

г) за заведование пришкольным участком (период апрель – октябрь) – 1000 рублей.

Уроки временно отсутствующих учителей замещаются учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов по этому предмету производится почасовая оплата.

Педагогическим работникам МАОУ СОШ № 3 (кроме руководителей образовательного учреждения, его заместителей) за работу в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам заработной платы в следующих размерах и случаях:

\* 20 процентов от занимаемой учебной нагрузки - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера),

5) Виды доплат за выполнение дополнительной работы не входящую в круг основных должностных обязанностей определяется в соответствии с Перечнем дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг  
должностных обязанностей.

Право на получение ежемесячных доплат имеет ответственный:

- за информационный обмен и заполнение региональной информационной системы при подготовке и проведении Единого государственного экзамена в размере до 2000 рублей;
- за подготовку, наполнение и ведение информационной системы автоматизации процессов оценки качества образования (электронного дневника школы) в размере до 1000 рублей;
- за администрирование (создание, ведение, систематическое обновление и наполнение) школьного сайта в размере до 1000 рублей;
- за сопровождение обучающихся при организации подвоза – до 3000 рублей;
- за организацию горячего питания школьников в размере до 2000 рублей;
- председателю профсоюзного комитета в размере 1000 рублей;
- за формирование и ведение школьного архива – до 2000 рублей;
- выдачу архивных справок – 500 рублей;
- за размещение информации на сайте zakurki.gov.ru в размере – до 2000 рублей;
- за размещение информации на сайте bus.gov.ru, Е услуги в размере – до 2000 рублей;
- за ведение и учет данных медицинских книжек в размере 500 рублей;

- за ведение и учет сертификатов профилактических прививок – 1000 рублей;
- за организацию медицинских осмотров – 1000 рублей;
- за подготовку учреждения, класса к новому учебному году – до 5000 рублей;
- за выполнение особых поручений со стороны руководителя не предусмотренных должностными инструкциями до 8000 рублей;
- за работу в музеях школы - до 2 000 рублей:
  - История вычислительной техники,
  - Здесь десять классов пройдено...(история школы),
  - Формирование добровольческого танкового корпуса (Начало действий; Кушвинцы – добровольцы; Кавалеры боевых орденов)
  - Наши земляки – герои войны
  - Наши учителя в годы войны
  - Дети войны
  - Фронтовые будни
  - Боевой уголок Дмитрия Цветчих.
- за работу в традиционном клубе общения первоклассников и их родителей «АБВГДейка» до 5 000 рублей;

б) В соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше МРОТ. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объемных показателей), отработанному времени в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда определяется пропорционально времени, отработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

Доплата до МРОТ должна назначаться приказом руководителя МАОУ СОШ № 3.

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к должностному окладу. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику выплачиваются пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Условия и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в

соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ в процентном или абсолютном размере.

Компенсирующие надбавки могут быть установлены по одному или нескольким показателям.

Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

6.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- материальная помощь.

1). Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность, и высокие результаты работы устанавливаются за:**

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Стимулирующая надбавка за **интенсивность, и высокие результаты работы** устанавливается за:

- работу в классе с количеством обучающихся воспитанников свыше 25 в размере 2% от размера ставки заработной платы за обучающегося;

2). **Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ** устанавливается за стабильные результаты или положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам проведенной независимой оценки качества) в размере 5% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

3). **Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет** устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в учреждениях образования:

- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- при выслуге лет от 10 лет – 10 % от установленного должностного оклада.

В стаж за выслугу лет работникам МАОУ СОШ № 3 могут быть учтены иные периоды, а именно работа в органах МВД, МЧС, вооруженных силах России, органах государственной власти, при условии, что перерыв в работе при переходе с этой работы на работу в образовательную организацию не превысил одного месяца.

4). **Премия по итогам работы** может выплачиваться за период с целью индивидуального поощрения работников за результаты труда:

а) Ежемесячная премия:

Размеры **ежемесячных премий** из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ №3 устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников МАОУ СОШ №3, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения.

Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляются с участием профсоюзного органа.

Директор МАОУ СОШ № 3 утверждает комиссию по распределению стимулирующих выплат приказом по учреждению. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива и администрации.

В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, документации заместителей

директора по блокам деятельности; итоговые ведомости успеваемости по предметам, портфолио педагога, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки комиссии.

По итогам работы, по набору критериев для каждой категории работников формируется рейтинговая таблица с отражением общего количества баллов.

Комиссия принимает решение о премировании, открытым голосованием, при условии присутствия на заседании не менее половины членов. Решение комиссии оформляется протоколом, который хранится в профсоюзном комитете.

На основании протокола издаётся приказ о премировании, который доводится до сведения работников в трёхдневный срок.

Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме одновременно с заработной платой.

б) В целях социальной защищенности работников МАОУ СОШ № 3 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАОУ СОШ № 3 применяется единовременное премирование работников при награждении:

- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации до 8000 рублей;

- государственными наградами и наградами Свердловской области – до 5000 рублей;

- Главой Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Думы Кушвинского городского округа, Управления образования Кушвинского городского округа – до 3000 рублей;

- в связи с празднованием Дня учителя до 3000 рублей;

- в связи с праздничными днями к 23 февраля, 8 марта - до 3000 рублей.

- с юбилейными датами:

- 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет – до 7000 рублей;
- Образовательного учреждения 65,70 лет и последующие каждые 5 лет – до 5000 рублей

- классным руководителям выпускных классов по итогам учебного года:

- 4 класс – до 2000 рублей
- 9 класс – до 3000 рублей

- по итогам календарного года (при условии экономии фонда оплаты труда) до 10000 рублей.

6.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя образовательной организации в пределах средств фонда оплаты труда.

6.4. Стимулирующие надбавки могут быть установлены по одному и нескольким показателям.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностных окладов заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ.

6.5. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель МАОУ СОШ № 3 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом.

### **Глава 7. Порядок выплаты материальной помощи.**

7.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда руководитель, вправе оказывать работникам материальную помощь в случаях:

- оплаты дорогостоящего лечения,
- смерти близких родственников,
- в связи с тяжелым материальным положением.

7.2. Основанием для выплаты являются подтверждающие документы. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. Решение о выплате принимается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи руководителем запрашивается расчет планового фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 3, подтверждающий наличие финансовых средств для выплаты материальной помощи.

Выплата материальной помощи максимальными размерами не ограничивается.

### **Глава 8. Порядок лишения стимулирующих выплат.**

8.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены по следующим основаниям:

- неоднократное нарушение, правил внутреннего распорядка МАОУ СОШ №3;
- за нарушение Устава МАОУ СОШ №3;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

8.2. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя на основании подтверждающих документов.

## Глава 9. Заключительные положения.

- 9.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом МАОУ СОШ №3 и не должно противоречить ему.
- 9.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.
- 9.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения директором.
- 9.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренным трудовым законодательством с участием профсоюзного органа.
- 9.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МАОУ СОШ № 3 несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



**Перечень**  
**должностей и должностных окладов работников**  
**МАОУ СОШ № 3**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	должностные оклады заработной платы, (руб.)
1	2	3
<i><b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b></i>		
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог, педагог дополнительного образования	10350 10350 10350
3 квалификационный уровень	Педагог психолог	11100
4 квалификационный уровень	Учитель, Учитель логопед	12224,00 12224,00
<i><b>Профессиональная квалификационная группа должностей Учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b></i>		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	9010
<i><b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b></i>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	8300
<i><b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b></i>		
1 квалификационный уровень	лаборант	6300
<i><b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b></i>		

I квалификацион ный уровень	специалист по кадрам;	9010
	инженер – электроник,	9010
	специалист по охране труда	9010
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</i>		
I квалификацион ный уровень	гардеробщик; уборщик служебных помещений;	6100
	дворник, сторож (вахтер)	
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</i>		
I квалификацион ный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	6413
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности работников культуры, искусства и кинематографии"</i>		
Ведущее звено	библиотекарь	8300

**Примечания:**

Размеры окладов (должностных окладов) установлены без учета районного коэффициента, без учета коэффициента за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации

**Основания (критерии) ежемесячного премирования**  
**Критерии оценки эффективности деятельности**  
**заместителя директора**  
**(учебно-воспитательная работа)**

№ п/п	Критерии деятельности	единица измерения	Содержание работы	Максимальное количество баллов
<b>1. Эффективность организации образовательной программы</b>				
1.1	- отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия	%		3
1.2	- наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия.	%		3
1.3	Итоги промежуточной аттестации учащихся.	Качество знаний более 50% Качество знаний более 40% Позитивная динамика качества знаний		4 3 2
1.4	Результаты участия образовательного учреждения в городских, областных интеллектуальных конкурсах			3
	Мероприятия, направленные на выявление, поддержку обучения и развития одаренных детей			3
1.5	Ведение электронного мониторинга КАИС, ИРО, ВПР, Стад Град			4
1.6	Контроль за ведением электронного журнала, электронного дневника			2
<b>2. Эффективность инновационной (методической, организационной и т.д.) деятельности учреждения</b>				
2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	наличие		3
2.2.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.			3
2.3.	Мероприятия по работе с молодыми специалистами			3
2.4	Работа с аттестуемыми педагогами			3
<b>3. Эффективность организации государственно-общественного характера управления учреждением</b>				
3.1	Функционирование в образовательном учреждении органа общественного управления, обладающего комплексом управленческих	наличие		3

	полномочий, наличие протоколов			
<b>4. Уровень исполнительской дисциплины</b>				
4.1	Своевременное предоставление информации, связанной с деятельностью учреждения			4
4.2	Качественное ведение документации			4
4.3	Своевременное и качественное предоставление отчетности			4
4.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов, обучающихся			3
4.5	Своевременное выполнение образовательной программы			3
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>60</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
заместителя директора  
(воспитательная работа)**

№ п/п	Критерии деятельности	единица измерения	Содержание работы	Максимальное количество баллов
<b>1 Эффективность организации образовательной программы</b>				
1.1.	отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия	%		3
1.2	наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия.	%		3
1.3	Участие в работе педагогических и научно-педагогических советах, семинарах, выставках, методических объединениях	мероприятия		4
<b>2 Работа по сохранению здоровья детей и подростков</b>				
2.1	отсутствие роста заболеваемости учащихся			2
<b>3 Создание в образовательном учреждении безопасных условий</b>				
3.1	отсутствие случаев травматизма во время учебного процесса	Кол-во человек		3
<b>4 Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений, наркомании и алкоголизма среди подростков</b>				
4.1	снижение динамики негативных проявлений обучающихся	%		3
4.2	наличие программ работы с детьми, состоящих на всех видах учета, в том числе индивидуальных	Наличие, кол-во		3
4.3	организация работы с семьей	мероприятия		4
4.4	участие в городских мероприятиях и проектах профилактической направленности	мероприятия, кол-во человек		4
4.5	Проведение совета по профилактике правонарушений и безнадзорности, наличие			5

	протоколов			
<b>5</b>	<b>Системная и эффективная спортивно-оздоровительная работа</b>			
5.1	Наличие спортивно-массовых мероприятий городского округа, проведение Дней здоровья	Участие		5
5.2	Проведение профилактической работы по профилактике ПДД	%		4
<b>6</b>	<b>Эффективность инновационной (методической, организационной и т.д.) деятельности учреждения</b>			
6.1	Организация творческих конкурсов, выставок			5
<b>7</b>	<b>Системная и эффективная работа школьных организаций</b>			
7.1	Функционирование организации Российское движение школьников (РДШ)	мероприятия		4
<b>8</b>	<b>Уровень исполнительской дисциплины</b>			
8.1	Своевременное выполнение планов работы			3
8.2	Своевременное и качественное предоставление отчетности			3
8.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов, обучающихся			2
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>60</b>

3.3. Для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты используется следующая шкала:

- от 60 до 55 баллов устанавливается премия 6000 рублей;
- от 54 до 40 баллов устанавливается премия 5000 рублей;
- от 39 до 30 баллов устанавливается премия 4000 рублей;
- от 29 до 20 баллов устанавливается премия 2000 рублей;
- ниже 20 баллов премия не устанавливается.

#### Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№п/п	Критерии деятельности	Содержание работы	Баллы
<b>1</b>	<b>Профессиональная деятельность педагога</b>		
1.1	Успешность учебной деятельности:  Количество учащихся %, получивших «4» и «5» по итогам месяца (сроком на четверть)	Математика, русский язык, информатика, физика, химия, английский язык, история: 50-100% - 5 баллов 40-49% - 4 балла 30-39% - 3 балла 29-29% - 2 балла Начальная школа, география, обществознание, и др. гуманитарные предметы: 60-100% - 5 баллов 59-59% - 4 балла 40-49% - 3 балла 30-39% - 2 балла Технология, черчение, ИЗО, ОБЖ, музыка, физическая культура 80-100% - 4 балла 50-79% - 3 балла 40-49% - 2 балла	Максимальное количество - 5 баллов

1.2	муниципальные, областные срезы, независимое тестирование, количество знаний %	50-100% - 5 баллов 40-49% - 4 балла 30-39% - 3 балла	Максимальное количество баллов -5
1.3	Достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, марафонах, спортивных соревнованиях, количество победителей, призеров (за каждого) (сроком на четверть)	Школьный уровень – 1 балл Городской уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла Федеральный уровень – 5 баллов	Максимальное количество- 5 баллов
1.4	Количество обучающихся в предметной, научно-исследовательской деятельности, награжденных дипломами, грамотами (за каждого)	Школьный уровень – 1 балл Городской уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 бал	Максимальное количество- 4 балла
1.5	Проведение мастер классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, наличие опубликованных статей (количество мероприятий, за каждое мероприятие)	Школьный уровень – 1 балл Городской уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла	Максимальное количество- 5 баллов
1.6	Участие в работе педагогических и научно-педагогических советах, семинарах, выставках, методических объединениях	Школьный уровень – 1 балл Городской уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла	Максимальное количество- 3 балла
1.7	подготовка к государственной итоговой аттестации, единому государственному экзамену (на срок - с октября по май)  Работа с группой «риска»	за подготовку класса – 4 балла (в случае подготовки отдельных обучающихся – пропорционально их количеству в классе).	Максимальное количество- 5 балла
1.8	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Максимальное количество- 2 балла
1.9	Методическая работа, разработка программ, картотека, дидактический материал (сроком на четверть)		Максимальное количество- 3 балла
<b>2</b>	<b>Классное руководство</b>		
2.1	- Участие в школьных, городских мероприятиях.  - организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, библиотек	Школьное – 1 балл Городское – 3 балла Областное – 5 баллов  Заметки о проведенных мероприятиях, фотоотчеты	Максимальное количество- 5 баллов

2.2	Работа с «трудными» учащимися, профилактическая работа с учащимися с неадекватным поведением, стоящими на учете.		Максимальное количество- 5 баллов
2.3	Работа с родителями, лектории, беседы, совместные мероприятия, встречи, посещение семей		Максимальное количество- 3 балла
2.4	Организация и контроль питания в классе: -сопровождение учащихся, оформление табеля посещения столовой льготной категорией -горячее платное питание учащихся	2 балла  До 5 человек – 2 балла От 6-10 человек – 3 балла Более 10 человек – 4 балла	Максимальное количество- 6 баллов
2.5	Профессиональная ориентация учащихся		Максимальное количество- 2 балла
<b>3</b>	<b>Уровень исполнительской дисциплины</b>		
3.1	Работа со школьной документацией, классными журналами, личными делами учащихся	Отсутствие замечаний со стороны директора, своевременная сдача, отчетов, анализов, мониторингов - 1 балл (за каждый вид документа)	Максимальное количество- 3 балла
3.2	Ведение электронного дневника	Отсутствие замечаний со стороны директора	Максимальное количество- 3 балла
3.3	Исполнительская дисциплина, качественное дежурство по школе, регулярное посещение мероприятий по плану школы	1 балл  1 балл	Максимальное количество- 2 балла
<b>4</b>	<b>Эффективность работы по сохранению, укреплению здоровья обучающихся</b>		
4.1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся		Максимальное количество- 2 балла
	Охрана труда на рабочем месте, отсутствие детского травматизма		Максимальное количество- 2 балла
4.2	Охват кружковой деятельностью	Кол-во уч-ся в % отношении 30-50%-16. 50-70%-26. 70-100%-36.	Максимальное количество- 2 балла
	<b>ИТОГО</b>		<b>72 балла</b>
<b>5</b>	<b>Прочие виды работ, связанные с образовательной деятельностью</b>	До 10 баллов	

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

Общая сумма баллов не должна превышать 72 балла

За каждый полученный балл – 70 рублей, максимальная выплата – 5000 рублей.

## Критерии оценки эффективности деятельности работы

### учителя логопеда

1. Профессиональный рост учителя-логопеда:		Критерии	баллы	Результаты деятельности
1	Руководство и участие в работе методических объединений (творческая группа)	- образовательного учреждения - районных	1 3	
2	Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений:	- образовательного учреждения - районных - областных	1 2 3	
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>6</b>	
<b>2. Работа в инновационном режиме:</b>				
1	Участие учителя-логопеда в реализации программ развития ОУ по конкретному направлению		1	
2	Разработка:	- программы развития ОУ - образовательной программы ОУ - проектов, технологий, методик - проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ОУ у родителей и общественности	3 3 2 2	
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>11</b>	
<b>3. Интенсивность коррекционной работы:</b>				
1	Наличие детей на логопункте с диагнозом: - ОНР; - стертая дизартрия; - алалия. С неречевыми диагнозами: - ЗПР; - аутизм.		За одного ребенка – <b>2</b>	
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>30</b>	
<b>4. Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства, методические материалы:</b>				
1	За участие:	- в конкурсах ОУ - в городских конкурсах - в региональных конкурсах - всероссийских конкурсах	1 2 3 4	
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>10</b>	



<b>5. Работа с родителями:</b>			
1	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога:	менее 80% 80% - 90% 91% и выше	0 2 3
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций		2
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>5</b>
<b>6. Качество ведения документации логопедического пункта:</b>			
1	Учитель-логопед своевременно и качественно ведет свою документацию		1
2	Учитель-логопед своевременно и качественно предоставляет администрации информационные материалы, отчеты и др.		1
3	Имеет материалы диагностического обследования школьников и ведет учет индивидуальной работы с детьми		2
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>4</b>
<b>7. Самообразование:</b>			
1	Отчет учителя-логопеда о наиболее эффективных методах, удачных формах работы		1
2	Авторская разработка		2
3	Публикация в периодической печати		3
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>6</b>
<b>8. Создание и постоянное обновление развивающей среды:</b>			
1	Динамичность, комфортность, современный дизайн		1
2	Оформление кабинета и его содержание		2
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>3</b>
<b>9. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников:</b>			
1	Обеспечение соблюдения правил СанПиНа и норм ОТ и ТБ, противопожарной защиты при организации воспитательно-образовательного процесса		1
2	Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у школьников		<b>по 1 баллу за каждое мероприятие</b>
Максимальное количество баллов по данному направлению			<b>3</b>

<b>10. Результаты коррекционно-развивающей деятельности:</b>				
1	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в логопедическом сопровождении:	- на уровне прошлого года - выше прошлого года	1 2	
Максимальное количество баллов по данному направлению		2		
<b>11. Совместная коррекционно-речевая деятельность детей и взрослых:</b>				
1	Проведение совместных мероприятий детей, родителей:		за одно мероприятие 1	
2	Информационно-коммуникативная связь с родителями (папки-передвижки, публичные отчеты, газеты, буклеты и т.д.)		2	
Максимальное количество баллов по данному направлению		7		

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

- от 87 и выше баллов устанавливается премия в размере 5000 рублей;
- от 70 до 86 баллов устанавливается премия в размере 4000 рублей;
- от 40 до 69 баллов устанавливается премия в размере 3000 рублей;
- от 20 до 39 баллов устанавливается премия в размере 2000 рублей;

Ниже 20 баллов премия не устанавливается.

<u><b>Заместитель директора по АХЧ</b></u>				
№ п/п	Критерии деятельности	единица измерения	отчетный период	балл
<b>1. Создание условий для осуществления образовательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований</b>				<b>20</b>
	1.1. материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, в том числе наличие учебного оборудования, информационно-методического обеспечения образовательного процесса)		ежемесячно	3
	1.2. обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания); обеспечение санитарно-бытовых условий		ежемесячно	3
	1.3. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, безопасных условий труда, антитеррористической защищенности		ежемесячно	2
	1.4. выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта		ежемесячно	2
	1.5. сохранность муниципального имущества, переданного в оперативное управление		ежемесячно	3
	1.6. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		ежемесячно	3
	1.7. эстетические условия, оформление школы, рекреаций, наличие ограждения, состояние пришкольной территории		ежемесячно	2

	1.8 оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		ежемесячно	2
<b>2. Кадровые ресурсы общеобразовательного учреждения</b>				<b>10</b>
	2.1. укомплектованность МОП, их качественный и количественный состав		ежемесячно	5
	2.2. стабильность коллектива		ежемесячно	5
<b>3. Эффективность управленческой деятельности</b>				<b>10</b>
	3.1. уровень сокращения неэффективных расходов бюджета		ежемесячно	1
	3.2. экономия топливно-энергетических ресурсов		ежемесячно	2
	3.3 исполнительская дисциплина (качественное ведение финансово-хозяйственной документации, своевременное размещение информации на сайте закупок, своевременное предоставление материалов), проявление творческой инициативы и самостоятельности		ежемесячно	4
	3.4. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций		ежемесячно	1
	3.5. активное участие в мероприятиях, проводимых управлением образования и администрацией Кушвинского городского округа		ежемесячно	1
	3.6. Взаимодействие с социальными партнерами, общественными организациями, шефствующими предприятиями		ежемесячно	1
<b>4. Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении</b>				<b>10</b>
	4.1. внедрение здоровьесберегающих технологий		ежемесячно	5
	4.2. показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса	%	ежемесячно	5
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>50</b>

**Библиотекарь**

№ п/п	Критерии деятельности	единица измерений	отчетный период	балл
1	Формирование электронной базы документации библиотеки		ежемесячно	10
2	Активность в комплектовании и систематизации книжного и электронного фонда библиотеки		ежемесячно	10
3	Полнота охвата чтением учеников и сотрудников, исполнительская дисциплина		ежемесячно	10
4	Оказание помощи в проектной деятельности педагогов и учащихся, при подготовке и проведении классных и школьных мероприятий		ежемесячно	5
5	Апробация информационно-коммуникационных технологий (Мультимедийных средств, компьютерных		ежемесячно	5

	программ, создание презентаций, видео и т.д.)			
6	Соблюдение правил трудового распорядка		ежемесячно	5
7	Участие в общественной деятельности		ежемесячно	5
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>50</b>

**Делопроизводитель**

1	Своевременное выполнение приказов, распоряжений директора по делопроизводству		ежемесячно	10
2	Качественное ведение и формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности		ежемесячно	10
3	Квалифицированная работа с вычислительной техникой. Качественная самостоятельная электронная обработка информации и подготовка документации, своевременная передача отчетности по сети Интернет, другим каналам связи		ежемесячно	10
4	Участие в общественно-полезной деятельности		ежемесячно	10
5	Участие в ремонтных работах и благоустройстве школы		ежемесячно	5
6	Своевременная подготовка ответов на запросы Управления образования, организаций города		ежемесячно	5
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>50</b>

**Специалист по кадрам**

1	Качественное ведение и формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности		ежемесячно	10
2	Качественный прием и передача информации, корреспонденции (телефон, электронная почта, почтовая связь)		ежемесячно	10
3	Прием посетителей, содействие в оперативности рассмотрения просьб и предложений работников		ежемесячно	10
4	Своевременное предоставление периодических отчетов в Управление образования, Пенсионных фонд, статистику, Военный комиссариат и другие организации		ежемесячно	10
5	Отсутствие замечаний и рекламаций со стороны администрации и организаций, с которыми ОУ осуществляет взаимодействие.		ежемесячно	5
6	Квалифицированная работа с вычислительной техникой. Качественная самостоятельная электронная обработка информации и подготовка документации, своевременная передача отчетности по сети Интернет.		ежемесячно	5
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>50</b>

Лаборант

1	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при проведении практических работ, высокая исполнительская дисциплина		ежемесячно	10
2	Соблюдение инструкции по учету и хранению реактивов и других горючих, агрессивных и ядовитых веществ		ежемесячно	10
3	Своевременная и качественная подготовка препаратов и приборов к проведению практических работ		ежемесячно	10
4	Соблюдение мер безопасности при работе с реактивами грамотное обращение с ними		ежемесячно	10
5.	Участие в общественной работе		ежемесячно	10
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>50</b>

Педагог-психолог, социальный педагог

1	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля		ежемесячно	10
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, получающих психологическую, социальную помощь		ежемесячно	5
3	Организация и проведение тематических мероприятий		ежемесячно	3
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, своевременность и качество представления документации и отчетности, планов, нормативных документов, программ)		ежемесячно	10
5	Дополнительная психолого-просветительская работа с родителями, педагогами, обучающимися		ежемесячно	10
6	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий (за 1 мероприятие)		ежемесячно	5
7	Участие в процедурах ЕГЭ, в качестве: - организатора в аудитории (при отсутствии нареканий) - организатора вне аудитории (при отсутствии нареканий)		ежемесячно	2
8	Квалифицированная работа с вычислительной техникой. Качественная самостоятельная			5

электронная обработка информации и подготовка документации, своевременная передача отчетности			
<i>Максимальное количество баллов</i>			<b>50</b>

*Педагог-организатор*

		Единица измерения	Отчетный период	балл
1	Наличие и эффективность реализации программы деятельности педагога-организатора с учетом особенностей потенциальной аудитории участников, познавательных, развивающих, программ для детей и родителей, детских объединений, сообществ, клубов, организаций, движений, программ деятельности для определённых категорий детей (одарённые; дети, находящиеся в сложной жизненной ситуации; ОВЗ; «группы риска» и пр.)			2-5
2	Наличие положительных отзывов о проведенных мероприятиях.			2
3	Эффективная подготовка и организация масштабных мероприятий (акций, конкурсов, проектов и пр.): Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень			1-5
4	Организация посещения детьми выставок, музеев, других познавательных мероприятий			4
5	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации программы деятельности педагога-организатора			2
6	Работа по обновлению содержания программы деятельности педагога-организатора (при согласовании с заместителем директора).			2
7	Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов).			2
8	Выступления на методических объединениях, семинарах, круглых столах, конференциях			3
9	Наличие публикаций в специальных изданиях, Создание качественной рекламной продукции (реклама мероприятий и пр.) Создание методических разработок, других методических материалов, демонстрирующих передовой опыт работы.			2-5

10	Наличие социальных связей с учреждениями (ВУЗы, СУЗы, предприятия, музеи, планетарий и др.), организующими работу с детьми, участие в совместных мероприятиях, ученических и педагогических проектах			2
11	Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь).			2
12	Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога-организатора.			2
13	Ведение собственной рубрики на сайте школы. Отражение работы на странице сайта.			2
14	Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации.	По итогам контроля директора		1
15	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	По итогам контроля директора		1
16	Подготовка рабочей зоны к новому учебному году и образцовое содержание в течение года.	По итогам контроля директора		2
17	Специфика деятельности педагога, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде. Занятость детей во время перемен. Работа с особым контингентом обучающихся.	По итогам контроля директора		4
18	Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.	По итогам контроля директора		2
19	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ),	По итогам контроля директора	ежемесячно	2
20	Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в Территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, отсутствие правонарушений	Положительная динамика	ежемесячно	2
21	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся (на основании отчетов)		ежемесячно	2
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>60</b>
<p><b>Размер премирования устанавливается в следующем порядке:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– от 50 и выше баллов устанавливается премия в размере 4000 рублей;</li> <li>– от 30 до 49 баллов устанавливается премия в размере 3000 рублей;</li> <li>– от 20 до 29 баллов устанавливается премия в размере 2000 рублей;</li> </ul> <p><b>Ниже 20 баллов премия не устанавливается.</b></p>				

<u>Педагог дополнительного образования</u>				
1	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.п.)			1-5
2	Результативность (количество победителей, призеров) участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.п.			2
3	Сохранность контингента в течение года			3
4	Наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов			2
5	Доля детей и родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством реализации дополнительных образовательных программ педагога			3
6	Участие обучающихся в организации и проведении социально-значимых мероприятий (проекты, программы, сборы, профильные смены, соревнования и т.п.):			2
7	Ведение педагогическим работником необходимой документации			2
8	Работа с особым контингентом детей			5
9	Наличие авторской образовательной программы, реализуемой педагогом			4
10	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах программно-методических материалов			3
11	Выступления педагога на конференциях, семинарах, проведение мастер – классов			1-4
12	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям (оформление кабинета, наличие наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения педагогов и т.д.)			1-5
13	Специфика деятельности педагога, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.			2
14	Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.	По итогам контроля директора		2
15	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов,	По итогам контроля		2



	программ),	директора		
16	Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в Территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, отсутствие правонарушений	По итогам контроля директора		2
17	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся (на основании отчетов)	По итогам контроля директора		2
	<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>50</b>
<p><b>Размер премирования устанавливается в следующем порядке:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– от 40 и выше баллов устанавливается премия в размере 4000 рублей;</li> <li>– от 30 до 39 баллов устанавливается премия в размере 3000 рублей;</li> <li>– от 20 до 29 баллов устанавливается премия в размере 2000 рублей;</li> </ul> <p><b>Ниже 20 баллов премия не устанавливается.</b></p>				
<b><u>Специалист по охране труда</u></b>				
1	Ответственное и добросовестное выполнение должностных обязанностей			3
2	Разработка необходимых документов, актов и инструкций по охране труда и ТБ для сотрудников			5
3	Контролирует выполнение санитарно – гигиенических правил, требований по охране труда и ТБ			3
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих, контролирурующих органов			5
5	Повышение квалификации			3
6	Эффективное взаимодействие с руководителем, заместителями и другими работниками			3
7	Оперативность, своевременность устранения недостатков			3
8	Формирование положительного имиджа ОУ			5
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ),			5
10	Отсутствие замечаний со стороны администрации, педагогов			5
	<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>40</b>

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

- от 30 и выше баллов устанавливается премия в размере 4000 рублей;
  - от 20 до 29 баллов устанавливается премия в размере 3000 рублей;
- Ниже 20 баллов премия не устанавливается.

Диспетчер образовательного учреждения

1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка расписания)		ежемесячно	15
2	Отсутствие замечаний со стороны администрации, педагогов		ежемесячно	15
3	Участие в общественной деятельности		ежемесячно	15
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>45</b>

Инженер-электроник

1	Содержание обслуживаемой техники в рабочем состоянии			10
2	Отсутствие жалоб сотрудников по работе электронно-вычислительной техники			5
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок электронно-вычислительной техники			10
4	Участие в общественно-полезной деятельности			5
5	Выполнение поручений администрации			5
6	Квалифицированная работа с вычислительной техникой. Качественная обработка информации, подготовка документации, своевременная передача отчетности			10
7	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины Соблюдение безопасных условий труда			5
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>50</b>

Уборщик служебных помещений

1	Содержание обслуживаемого помещения в абсолютной чистоте. Высокое качество ежедневной и гигиенической уборки.		ежемесячно	10
2	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований СанПиН		ежемесячно	10
3	Повышенная напряженность и интенсивность труда, повышение объема работ		ежемесячно	10

4	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины Соблюдение безопасных условий труда		ежемесячно	10
5	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов школы и родителей		ежемесячно	10
<i>Максимальное количество баллов</i>				<b>50</b>

**Гардеробщик**

1	Содержание обслуживаемого помещения в абсолютной чистоте. Высокое качество ежедневной и гигиенической уборки.		ежемесячно	10
2	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований СанПиН		ежемесячно	10
3	Повышенная напряженность и интенсивность труда, повышение объема работ		ежемесячно	10
4	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины Соблюдение безопасных условий труда		ежемесячно	10
5	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов школы и родителей		ежемесячно	10
<i>Максимальное количество баллов</i>				<b>50</b>

**Рабочий по комплексному обслуживанию зданий**

1.	Содержание обслуживаемого помещения в абсолютной чистоте. Высокое качество ежедневной и гигиенической уборки.		ежемесячно	10
2.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны учащихся, родителей, сотрудников школы		ежемесячно	10
3.	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		ежемесячно	10
4.	Повышенная напряженность и интенсивность труда, повышение объема работ		ежемесячно	10
5.	Профилактическая работа по предотвращению аварий, порчи оборудования		ежемесячно	10
<i>Максимальное количество баллов</i>				<b>50</b>

**Дворник**

1.	Содержание участка в соответствии с требованиями электробезопасности, пожарной безопасности Соблюдение безопасных условий труда		ежемесячно	10
2.	Повышенная напряженность и интенсивность труда, повышение объема работ		ежемесячно	10
3.	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		ежемесячно	10
4.	Качественная уборка закрепленной территории в соответствии с требованиями к закрепленной территории		ежемесячно	10

5.	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов школы и родителей		ежемесячно	10
<i>Максимальное количество баллов</i>				<b>50</b>
<u><i>Сторож (вахтер)</i></u>				
1	Отсутствие нарушений на охраняемом объекте			10
2	Содержание в чистоте охраняемого объекта			10
3	Неукоснительное выполнение инструкции по охране объекта			10
4	Своевременное извещение администрации, милиции и пожарной команды при возникновении чрезвычайных ситуаций			10
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			10
<i>Максимальное количество баллов</i>				<b>50</b>

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

- от 40 до 50 баллов устанавливается премия в размере 4000 рублей;
  - от 30 до 39 баллов устанавливается премия в размере 3000 рублей;
  - от 20 до 29 баллов устанавливается премия в размере 2000 рублей;
- Ниже 20 баллов премия не устанавливается.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 460837604057956529703830632163952415623550190543

Владелец Мельников Алексей Александрович

Действителен с 18.10.2023 по 17.10.2024