

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Новолялинского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 1»**

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
Протокол общего собрания
от « 4 » октября 2017 г. № 1



УТВЕРЖДЕНО
приказ от «4» октября 2017 г.
№ 174

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Новолялинского городского округа
"Средняя общеобразовательная школа № 1"**

г. Новая Ляля, 2017

Глава 1. Общие положения

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа "Средняя общеобразовательная школа № 1" (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. N 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Главы НГО от 05.04.2017 года № 219 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Новолялинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Новолялинского городского округа» для установления условий оплаты труда работникам Муниципального автономного образовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1» » (далее МАОУ НГО «СОШ №1») руководствуясь Уставом МАОУ НГО «СОШ №1».

1.1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МАОУ НГО «СОШ №1».

1.2. Заработная плата работников МАОУ НГО «СОШ №1» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАОУ НГО «СОШ №1» системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАОУ НГО «СОШ №1» устанавливается на основе настоящего Положения коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

1.3. Фонд оплаты труда в МАОУ НГО «СОШ №1» формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Свердловской области и бюджета Новолялинского городского округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и объема субсидии, предоставляемой МАОУ НГО «СОШ №1» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание МАОУ НГО «СОШ №1» утверждается директором МАОУ НГО «СОШ №1» по согласованию с Управлением образованием Новолялинского городского округа и включает в себя все должности работников МАОУ НГО «СОШ №1» в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образованием Новолялинского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда муниципальной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу образовательной организации.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАОУ НГО «СОШ №1», должны определяться в соответствии с уставом МАОУ НГО «СОШ №1» 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 № 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 № 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 № 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 НГО «СОШ №1» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МАОУ НГО «СОШ №1» могут учитываться следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление 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 НГО «СОШ №1» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников МАОУ НГО «СОШ №1» 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);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Директор МАОУ НГО «СОШ №1» :

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

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАОУ НГО «СОШ №1» помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАОУ НГО «СОШ №1»;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАОУ НГО «СОШ №1».

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАОУ НГО «СОШ №1» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников Управления образованием Новолялинского городского округа) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация 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 НГО «СОШ №1»

3.1. Оплата труда работников МАОУ НГО «СОШ №1» включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. МАОУ НГО «СОШ №1» в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ НГО «СОШ №1» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. МАОУ НГО «СОШ №1» имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. МАОУ НГО «СОШ №1» имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ НГО «СОШ №1», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, указанным в пункте 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 гг., - на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

3.6. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда МАОУ НГО «СОШ №1», утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения.

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

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

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

3.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАОУ НГО «СОШ №1», занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.10. 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 педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.11. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательных организаций (далее - медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.12. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

3.13. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, медицинским работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МАОУ НГО «СОШ №1», его заместителей

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда директора МАОУ НГО «СОШ №1», его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада директора МАОУ НГО «СОШ №1» определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных организаций Новолялинского городского округа, утвержденного Управлением образованием Новолялинского городского округа.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Управлением образованием Новолялинского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается Управлением образованием Новолялинского городского округа, исходя из особенностей типов и видов этой организации в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.5. При установлении должностного оклада директору МАОУ НГО «СОШ №1» предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образованием Новолялинского городского округа.

4.6. Должностные оклады заместителей директора МАОУ НГО «СОШ №1» устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации, установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Примерного положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.5 настоящего Примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора МАОУ НГО «СОШ №1» устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

4.7. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за звание «Отличник народного просвещения» устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

1) для руководителей - Управлением образованием Новолялинского городского округа;

2) для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

4.8. Стимулирование директора МАОУ НГО «СОШ №1», в том числе, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя

образовательной организации, на основании Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Новолялинского городского округа, утвержденного постановлением Управления образованием Новолялинского городского округа.

4.9. Заместителям руководителя МАОУ НГО «СОШ №1» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации принимается руководителем образовательной организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением о компенсационных выплатах работникам МАОУ НГО «СОШ №1» (Прило в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права).

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАОУ НГО «СОШ №1» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников МАОУ НГО «СОШ №1» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. 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 устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам МАОУ НГО «СОШ №1» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 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».

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии

(должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются : за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными и методическими объединениями (комиссиями), выполнение функций куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАОУ НГО «СОШ №1» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в Положении о компенсационных выплатах, утвержденном директором МАОУ НГО «СОШ №1», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Работникам МАОУ НГО «СОШ №1» (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

1) 15 процентов - за работу в образовательных организациях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей-инвалидов на дому.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

5.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором МАОУ НГО «СОШ №1» в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МАОУ НГО «СОШ №1» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.12. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5.13. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.14. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.15. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МАОУ НГО «СОШ №1» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новоялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1», трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАОУ НГО «СОШ №1» показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАОУ НГО «СОШ №1» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МАОУ НГО «СОШ №1» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новоялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность,

безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном Положением о стимулирующих выплатах работникам МАОУ НГО «СОШ №1» .

6.7. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам (кроме руководителей), имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается Положением о стимулирующих выплатах работникам МАОУ НГО «СОШ №1», с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным организациям на оплату труда работников.

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1".

6.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

6.9. Стимулирующие выплаты работникам МАОУ НГО «СОШ №1» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.11. В целях социальной защищенности работников МАОУ НГО «СОШ №1» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу

коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новоялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1», принятым директором МАОУ НГО «СОШ №1» с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

6.12. Директор МАОУ НГО «СОШ №1» вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новоялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1». Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	10000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	10000
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед),	12000
	библиотекарь	8194

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Новолялинского городского округа
"Средняя общеобразовательная школа № 1"

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационн	Делопроизводитель	7706

ый уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам;	7718
	секретарь руководителя; техник(лаборант);	7706
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда; инженер-программист (программист);	7706
	инженер-электроник (электроник)	9923

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Новолялинского городского округа
"Средняя общеобразовательная школа № 1"

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификацион ные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационн ый уровень	гардеробщик; сторож ,вахтер; уборщик производственных помещений; уборщик территории	6200
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационн ый уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7706
	машинист (кочегар) котельной;	7900

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. N 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области", Постановлением Главы НГО от 05.04.2017 года № 219 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Новолялинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Новолялинского городского округа» для установления условий оплаты труда работникам Муниципального автономного образовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1» » (далее МАОУ НГО «СОШ №1»)

1.2. Настоящее Положение разработано с целью установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и мотивацией работников МАОУ НГО «СОШ №1» (далее - ОО) к повышению качества образовательного процесса на

основе критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществлялась с учетом следующих принципов:

- объективность – размер стимулирующих выплат (вознаграждения) работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник знает, какие стимулирующие выплаты (вознаграждение) он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - стимулирующие выплаты (вознаграждение) должны быть адекватны трудовому вкладу в деятельность ОО, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - стимулирующие выплаты (вознаграждение) должны следовать за достижением результата;
- прозрачность- правила определения выплаты должны быть понятны каждому работнику

1.3.Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в ОО показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу с учетом разработанных в ОО показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Основными условиями для осуществления стимулирующих выплат являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты, указанные в пункте 1.3. могут не начисляться работникам ОО, получившим дисциплинарное взыскание.

1.4.Распределение стимулирующих выплат в ОО производится 1 раз в месяц Комиссией по стимулированию работников на основании оценочных листов. (Положения о комиссии по стимулированию работников).

1.5.В отдельных случаях, за выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию, качественное выполнение отдельных видов работ, проявление инициативы, приведшие к новому качеству образования или значительному улучшению жизнедеятельности ОО стимулирующие выплаты работникам ОО могут производиться руководителем единолично.

1.6.Руководитель единолично имеет право премировать работников ОО на основании особых заслуг или к юбилейным датам без согласования с Комиссией по стимулированию работников.

1.7.Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ НГО «СОШ №1» принимается на общем собрании работников ОО и утверждается приказом директора ОО.

1.8.Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника МАОУ НГО «СОШ №1» (кроме директора МАОУ НГО «СОШ №1») устанавливается на основании приказа директора МАОУ НГО «СОШ 1» .

Размер стимулирующей выплаты рассчитывается по формуле:

$$S = ((S_{\text{фот}} * 0,95 / N) * K) - 0,15$$

где **S** – стимулирующая выплата

S_{фот}*0,95 – стимулирующий фонд работников ОУ

N – максимальное количество баллов, набранное всеми сотрудниками учреждения

K – количество баллов, набранных работником

0,15 – уральский коэффициент

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

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ОО устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности каждого работника ОО, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей листа самооценки.

2.2. Фонд стимулирования ОО формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и не может быть менее 20% и более 40 % фонда оплаты труда.

2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения ведется Комиссией по стимулированию работников, выбранной на общем собрании и утвержденной приказом директора ОО с участием членов профсоюзного комитета ОО, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.4. Порядок рассмотрения Комиссией вопросов о стимулировании работников ОО устанавливается данным Положением (раздел 3. Регламент участия Комиссии по распределению стимулирующих выплат в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОО) и положением о комиссии по стимулированию работников.

2.5. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения, производится подсчет баллов за месяц по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Отчет о результатах труда обслуживающего персонала для представления Комиссии по распределению стимулирующих выплат готовит заместитель директора по АХР.

2.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя Учреждения осуществляется комиссией по стимулированию работников при Управлении образования ежемесячно. Выплаты руководителю Учреждения осуществляются на основании протокола Комиссии и изданного начальником Управления образования НГО приказа.

2.7. Уменьшение размера или полное снятие стимулирующих выплат может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, жалобы со стороны участников образовательного процесса
- Отсутствие финансовых средств в стимулирующем фонде оплаты труда

2.8. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.9. Стимулирующие выплаты не производятся в период отпуска и болезни работника.

2.10. В целях социальной защищенности работников ОО, поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств по решению директора ОО применяется единовременное премирование работников ОО:

- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с праздничными днями (День учителя, 23 февраля, 8 марта и др.);
- в связи с юбилейными датами (55, 60, 70 лет со дня рождения);
- за успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководства;

3. Регламент участия Комиссии по стимулированию работников в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОО

3.1. Комиссия участвует в распределении стимулирующих выплат работникам ОО, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по

каждому работнику ОО (кроме директора ОО).

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Комиссией по стимулированию работников ОО ежемесячно.

3.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией по стимулированию работников существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.4. Решения Комиссии по стимулированию работников ОО принимаются простым большинством голосов.

3.5. Комиссия по стимулированию работников на основании всех материалов мониторинга составляет не позднее 25 числа каждого месяца итоговую оценочную ведомость.

3.5. Комиссия по стимулированию работников обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться с итоговым оценочным листом, поместив его на информационном стенде в день распределения стимулирующих выплат.

3.7. Работник вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности своей профессиональной деятельности по установленным критериям директору ОО. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются. Срок подачи заявления до 28 числа отчетного месяца.

3.8. Комиссия по стимулированию работников обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 календарных дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.9. Итоговая оценочная ведомость, а также представленные администрацией ОО данные по персональным размерам премий по результатам труда передаются руководителю Учреждения, который издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат и премий по результатам работы работникам ОО по итогам месяца.

4. Критерии и показатели для оценивания интенсивности, высоких результатов и

качества выполняемой деятельности работников

	Учителя начальных классов.	Весовой коэффициент показателя
№	Показатель:	
1	Результаты учебных достижений обучающихся	
1.1	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов: -100% успеваемость по итогам четверти - - увеличение общего количества обучающихся на «4» и «5» по итогам 2 четверти	2 балла, 1 балл за каждого
1.2	Результаты мониторинга предметных достижений обучающихся (ДКР, комплексные работы, Всесоюзные проверочные работы) (на «4» и «5»)	100%-80% детей- 20б; 79%-60% - 15б; 59%-40% - 10б; 39-30% -5 б
2	Результат внеурочной деятельности по преподаваемому предмету	
2.1	Участие и результат заочных предметных олимпиад:(Эму)конкурсах (Талантоха, Вопросита и т.д) Призер - Победитель -	0,1 1 2
2.2	Участие и результат очных предметных олимпиад: шк.; муниципальный этап ; областной; всероссийский Призер – Победитель -	--; 1; 5; 10 1; 3; 7; 15 2; 5; 10; 20
2.3	Участие в научно - практической конференции школьной; муниципальной ; окружной; областной; всероссийской Результат участия в научно - практической конференции Призер - победитель	3; 5; 7; 10; 15 4; 7; 10; 15; 20 5; 10; 15; 20; 25
2.4	Участие в различных конкурсах интеллектуального направления - очных: муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в очных конкурсах: Призер - победитель	ш,м,о,об,в 1, 2; 5; 7; 10 2, 5; 7; 10; 15 4, 7; 10; 15; 20
2.5	Участие в различных конкурсах творческого направления - очных: школьных, муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в конкурсах: Призер - победитель	1, 2; 4; 6; 8 2, 3; 5; 7; 10 4, 5; 7; 10; 15
3	Участие в профессиональных конкурсах	
3.1	Учитель принял участие в заочном профессиональном конкурсе:	2

	Результат участия учителя в заочном конкурсе: 3 место 2 место (призер) 1 место (победитель)	3 4 5
3.2	Учитель принял участие в очном профессиональном конкурсе: муниципального; областного; всероссийского уровня Участие в конкурсе « Грани таланта» муниципальный ; региональный; областной уровень Результаты участия в очном: муницип-го; обл-го; всерос-го уровня 3 место 2 место (призер) 1 место (победитель)	5, 7,10 4; 6; 8 7, 10, 15 10, 15, 20 15, 20, 25
3.3	Личное участие педагога в муниципальных мероприятиях (лыжня России, ГТО, кросс нации, смотр самодеятельности и др.	2 б
4	Методическая работа педагога.	
4.1	Проведение и выступление на педагогических советах, семинарах и конференциях, школьного; муницип-го; областного уровня	3, 5,10
4.2	Выступление на педчтениях: школьного; муницип-го; областного, всероссийского уровня	5; 10;15; 20
4.3	Проведение открытых уроков, мастер - классов: школьного уровня; муницип-го; облас-го уровня	3, 5,10
4.4	Ведение инновационной работы, опытно-экспериментальной, научно-исследовательской работы в ОО (новые формы методической работы, разработка и реализация авторских программ и проектов)	5
4.5	Представление опыта профессиональной деятельности в научно-методических разработках: - интернет –публикации - - публикации на уровне района, области, РФ -	1 раз в месяц 5- за одну работу 5,10, 15
4.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины: (своевременное и качественное предоставление аналитических отчетов; качественное заполнение журналов; своевременно заполнение эл. журнала)	2 (по результатам проверки)
5	Использование ИКТ в процессе обучения по предмету.	
5.1	Наличие постоянно обновляемой веб-страницы на сайте школы или блог по предмету(по факту с отчетом, по результатам проверки)	1-5
6	Интенсивность труда	
6.1	Личное участие педагога в муниципальных мероприятиях (лыжня России, кросс нации, смотр самодеятельности и др.	2
6.2	Проведение предметных недель (по отчету руководителя ШМО), внеклассных мероприятий по предмету	До 10
6.3	Участие в работе экспертных школьных, районных комиссиях: (олимпиады, НПК, конкурсы)	3, 5 баллов

6.4	Работа в проблемных и творческих группах	5
6.5	Руководство педагогической практикой молодых специалистов.	5
6.6	Показатели работы классного руководителя	
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (по факту, с отчетом)	2 балла
7.1	Вовлечение учащихся в систему дополнительного образования охват не менее 80% учащихся класса; - 100% охват учащихся «группы риска»	1 2
7.2	Участие в коллективные социально-значимых проектах, акциях, творческих делах. Организация физкультурно – оздоровительной работы	2 балла (по факту с отчетом)
7.3	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ТКДН и ЗП, ПДН Результативная работа с обучающимися, состоявшими на учете в ТКДН и ЗП, ПДН (по факту с отчетом)	2 (2 раз в год на 01.06; 01.01)
7.4	Проведение открытых мероприятий (досуговых, спортивных, общественно-полезных), проведенных в классе(школьного, муниципального уровня) по факту с отчетом	3 , 5 балла
7.5	Экскурсии (во внеурочное время) Экскурсия класса в черте города поездка в театр, бассейн за пределами города; поход выходного дня	(фото отчет) 2 балла 0.5 б.(за ученика

№	Учителя 5-11 классов	Весовой коэффициент показателя
1	Результаты учебных достижений обучающихся	
1.1	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов: - 100% успеваемость по итогам четверти - - увеличение общего количества обучающихся на «4» и «5» по итогам 2 четверти	2 балла, 1 балл (за каждого)
1.2	Результаты мониторинга предметных достижений обучающихся (репетиционные ЕГЭ, ОГЭ, ДКР, ВПР) – более 65 %	100% - 80%- детей- 20б; 79%-60% - 15б; 59%-40% - 10б; 39-30% - 5 б
1.3	Результаты ЕГЭ,ОГЭ (более 65 %) Более 80%	5 баллов 10 б.за каждого

		ученика
2	Результат внеурочной деятельности по преподаваемому предмету	
2.1	Участие и результат заочных предметных олимпиад:(УрФО, Эму) и конкурсах (Талантоха, Вопросита и т.д) Призер - Победитель -	0,1 за ученик 1 2
2.2	Участие и результат очных предметных олимпиад: шк.; муниципальный этап ; областной; всероссийский Призер – Победитель -	--; 2; 5; 10 1; 5; 7; 15 2; 7; 10; 20
2.3	Участие в научно - практической конференции школьной; муниципальной ; окружной; областной; всероссийской Результат участия в научно - практической конференции Призер - победитель	3; 5; 7; 10; 15 4; 7; 10; 15; 20 5; 10; 15; 20; 25
2.4	Участие в конкурсах интеллектуального направления и литературных - очных: школьных, муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в очных конкурсах: Призер - победитель	ш,м,о,об -р,в 1, 2; 5; 7; 10 2, 5; 7; 10; 15 4, 7; 10; 15; 20
2.5	Участие в различных конкурсах творческого направления - очных: школьных, муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в конкурсах: Призер - победитель	ш,м,ок,об,в 1, 2; 4; 6; 8 2,3; 5; 7; 10 4,5; 7; 10; 15
3	Участие в профессиональных конкурсах	
3.1	Учитель принял участие в заочном профессиональном конкурсе: Результат участия учителя в заочном конкурсе: 3 место 2 место (призер) 1 место (победитель, лауреат)	2 3 4 5
3.2	Участие в очном профессиональном конкурсе: (мун-го; об-го; всерос-го уровня) Участие в конкурсе « Грани таланта»(муницип-й ;региональный; областной уровень) Результаты участия в очном: муниц-го; обл-го; всерос-го уровня 3 место 2 место (призер) 1 место (победитель)	5, 7,10 4; 6; 8 7, 10, 15 10, 15, 20 15, 20, 25
3.3	Личное участие педагога в муниципальных мероприятиях (лыжня России, ГТО, кросс нации, смотр самодеятельности и др.	2 балла
4	Методическая работа педагога.	

4.1	Проведение и выступление на педагогических советах, семинарах и конференциях, школьного; муницип-го; областного уровня	3, 5,10
4.2	Выступление на педчтениях: школьного; муницип-го; областного, всероссийского уровня	5;10,15,20
4.3	Проведение открытых уроков, мастер - классов: школьного уровня; муницип-го; облас-го уровня	3, 5,10
4.4	Ведение инновационной работы, опытно-экспериментальной, научно-исследовательской работы в ОО (новые формы методической работы, разработка и реализация авторских программ и проектов)	5
4.5	Представление опыта профессиональной деятельности в научно-методических разработках: - интернет –публикации - - публикации на уровне района, области, РФ -	1 раз в месяц 5-за одну работу 5,10, 15
4.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины: (своевременное и качественное предоставление аналитических отчетов; качественное заполнение журналов; своевременно заполнение эл. журнала)	2 (по результатам проверки)
5	Использование ИКТ в процессе обучения по предмету.	
5.1	Наличие постоянно обновляемой веб-страницы на сайте школы или блога по предмету (по факту с отчетом, по результатам проверки)	1- 5 б
6	Интенсивность труда	
6.1	Проведение предметных недель (по отчету руководителя ШМО), внеклассных мероприятий по предмету	До 10
6.2	Участие в работе экспертных школьных, районных комиссиях: (олимпиады, НПК, конкурсы, ГАК) Работа в ППЭ ЕГЭ и ОГЭ -организатор – -сопровождающий -	3, 5 баллов 2 1
6.3	Участие в работе районных экспертных комиссиях: ДКР, ЕГЭ, ОГЭ	7 баллов
6.4	Работа в проблемных и творческих группах (по факту)	5
6.5	Руководство педагогической практикой, сопровождение молодых специалистов.	5
6.6	Проведение общешкольных мероприятий, конкурсов, фестивалей, повышающих имидж образовательного учреждения;	До 5 000 руб
6.7	Реализация проекта «Успешный выпускник»	До 2 000 руб
6.8	Организация внеурочной спортивной работы ,работы объединений по дополнительному образованию,	До 5 000 руб
6.9	Организация работы пресс-центра;	До 2 000 руб
6.10	Организация работы в летнем оздоровительном лагере;	До 10 000 руб
6.11	Организация профсоюзной деятельности в коллективе	До 1 000 руб
6.12	Дополнительное повышение квалификации, способствующее повышению качества образования;	До 5 000 руб
6.13	Выполнение разовых поручений руководителя учреждения и работы, не входящей в функциональные обязанности работника	До 5 000 руб

	Показатели работы классного руководителя	
1.1.	Позитивная динамика у обучающихся, состоящих на различных видах учета.	2(по итогам четверти)
1.2.	Результаты участия в школьных конкурсах (диплом в номинации); 3 место; 2 место; 1 место	2,3,4,5
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	2 балла(по факту с отчетом)
	Вовлечение учащихся в систему дополнительного образования и внеурочную деятельность: охват не менее 80% учащихся класса; - 100% охват учащихся «группы риска»	(2 раз в год на 01.06; 01.01) 1 2
1.4.	Организация физкультурно – оздоровительной работы (по факту с отчетом)	2 балла
1.5.	Организация питания обучающихся при 100% - 95% , (балл выставляется при отсутствии замечаний по ведению документации по питанию)	3 балла
1.6.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ТКДН и ЗП, ПДН. Результативная работа с обучающимися, состоявшими на учете в ТКДН и ЗП, ПДН (отчет по факту)	2 (2 раз в год на 01.06; 01.01)
1.7.	Высокий уровень организации дежурства класса	1-5 баллов
1.8.	Участие в коллективных социально-значимых проектах, акциях, творческих делах	3 -5 балла
1.9.	Проведение открытых мероприятий (досуговых, спортивных, общественно-полезных), проведенных в классе (школьного, муниципального уровня)	3 балла
1.10.	Экскурсии (во внеурочное время) Экскурсия класса в черте города - развитие познавательного интереса детей (поездка в театр, музей)\ - формирование ЗОЖ поездка в бассейн; поход выходного дня (с отчетом зам по ВР) - многодневный поход , выезд за пределы города многодневный	2 балла 0,5 б. за ученика до 5 000 руб
1.11.	Своевременное и качественное предоставление администрации	3 (по

	информационного и аналитических материалов; своевременно и качественно заполнение журнала, личные дела учащихся.	результатам проверки)
1.12.	Наличие постоянно обновляемой странички класса на сайте школы, (по факту с отчетом, по результатам проверки)	3 б

	<i>Педагогические работники. Учителя физической культуры.</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>
	<i>Показатель:</i>	
1	Результаты учебных достижений обучающихся	
1.1	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов: -100% успеваемость обучающихся по итогам четверти - - увеличение общего количества обучающихся на «4» и «5» по итогам четверти-	2 балла, 1 балл за каждого
2	Результат внеурочной деятельности по преподаваемому предмету	
2.1	Участие и результат <u>заочных</u> предметных олимпиад:(УрФО, Эму) Призер - Победитель -	0,1 за ученика 1 2
2.2	Участие и результат <u>очных</u> предметных олимпиад, шк.; муниципальный этап ; областной; всероссийский Участник - Призер – Победитель -	Ш., М., О., В. --; 1; 5; 10 1; 3; 7; 15 2; 5; 10; 20
2.3	Участие в научно - практической конференции школьной; муниципальной ; окружной; областной; всероссийской Результат участия в научно - практической конференции Призер - победитель	3; 5; 7; 10; 15 4; 7; 10; 15; 20 5; 10; 15; 20; 25
2.4	Результаты участие в спортивных командных соревнованиях: муниципальных; окружных; областных, всероссийских 3 место 2 место (призер) 1 место (победитель)	М., О., ОБ., В. 3; 5; 7; 10 5; 7; 10; 15 7; 10; 15; 20
2.5	Личный результат обучающихся в спортивных соревнованиях: муниципальный этап ; областной; всероссийский 3 место- 2 место, Призер – 1 место, Победитель -	М., О., В. 1; 5; 10 3; 7; 15 5; 10; 20
2.6	Личный результат обучающихся <u>сдачи норм ГТО</u> : Знак «Бронза»- Знак «Серебро»- Знак «Золото» -	2 4 6
3	Участие в профессиональных конкурсах	

3.1	Учитель принял участие в заочном профессиональном конкурсе: Результат участия учителя в заочном конкурсе: 3 место 2 место (призер) 1 место (победитель)	3 4 5
3.2	Учитель принял участие в очном профессиональном конкурсе: муниципального; областного; всероссийского уровня Результаты участия в очном: муницип-го; обл-го; всерос-го уровня 3 место 2 место (призер) 1 место (победитель)	5, 7,10 7, 10, 15 10, 15, 20 15, 20, 25
3.3	Личное участие педагога в муниципальных мероприятиях (лыжня России, ГТО кросс нации, смотр самодеятельности и др.	2
4	Методическая работа педагога.	
4.1	Проведение и выступление на педагогических советах, семинарах и конференциях, школьного; муницип-го; областного уровня	3, 5,10
4.2	Выступление на педчтениях: школьного; муницип-го; областного, всероссийского уровня	5;10,15; 20
4.3	Проведение открытых уроков, мастер - классов: школьного уровня; муницип-го; облас-го уровня	3, 5,10
4.4	Ведение инновационной работы, опытно-экспериментальной, научно-исследовательской работы в ОО (новые формы методической работы, разработка и реализация авторских программ и проектов)	5
4.5	Представление опыта профессиональной деятельности в научно-методических разработках: - интернет –публикации - - публикации на уровне района, области, РФ -	1 раз в месяц 5- за одну работу 5,10, 15
4.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины: (своевременное и качественное предоставление аналитических отчетов; качественное заполнение журналов; своевременно заполнение эл. журнала)	2 (по результатам проверки)
5	Использование ИКТ в процессе обучения по предмету.	
5.1	Наличие постоянно обновляемой веб-страницы на сайте школы или блог по предмету (по факту с отчетом, по результатам проверки)	1- 5 б
6	Интенсивность труда	
6.1	Проведение предметных недель (по отчету руководителя ШМО), внеклассных мероприятий по предмету	До 10
6.2	Участие в работе экспертных школьных, районных комиссиях: (олимпиады, НПК, конкурсы, ГАК)	3,5 баллов
6.3	Работа в проблемных и творческих группах	5
6.4	Руководство педагогической практикой, сопровождение молодых специалистов.	5
6.5	Организация внеурочной спортивной работы ,работы	До 5 000 руб

	объединений по дополнительному образованию,	
6.6	Дополнительное повышение квалификации, способствующее повышению качества образования;	До 5 000 руб
6.7	Выполнение разовых поручений руководителя учреждения и работы, не входящей в функциональные обязанности работника	До 5 000 руб

Оценочный лист качества труда педагога организатора

№ п/п	Показатели	Число баллов
1	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	1-5
2	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	3
3	Высокое качество проведения школьных, окружных, городских мероприятий с учащимися.	1-5
4	Работа с портфолио учащихся	3
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	2
6	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	1
7	Работа с официальным сайтом (Пополнение сайта новыми материалами)	2
8	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	1-5
9	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	1

Оценочный лист качества труда социального педагога образовательного учреждения

№ п/п	Показатели	Число баллов
1	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	По факту 1-3
2	Охват учащихся ОВЗ и их семей сопровождением социального педагога и эффективность работы	1-3
3	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и на внутришкольном контроле	2

4	Активное участие в мероприятиях по сопровождению учебно-воспитательного процесса социальным педагогом	1-3
5	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	1-3
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	1
7	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	1-5
8	Ведение рубрики «Служба сопровождения» на сайте (пополнение сайта новыми материалами)	2
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	1-5
10	Участие <u>обучающихся</u> в различных конкурсах интеллектуального направления - очных: муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в очных конкурсах: Призер - победитель	ш,м,о,об,в 1, 2; 5; 7; 10 2, 5; 7; 10; 15 4, 7; 10; 15; 20
11	Участие <u>обучающихся</u> в различных конкурсах творческого направления - очных: школьных, муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в конкурсах: Призер - победитель	1, 2; 4; 6; 8 2, 3; 5; 7; 10 4, 5; 7; 10; 15
12	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	1-3

Оценочный лист качества труда педагога-психолога образовательного учреждения

№ п/п	Показатели	Число баллов
1	Охват учащихся ОВЗ психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы	1-5
2	Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы (в т.ч. детей, стоящих на контроле)	1-3
3	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	1-3
4	Снижение количества учащихся, испытывающих психологические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса	1-3

5	Участие <u>обучающихся</u> в различных конкурсах интеллектуального направления - очных: муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в очных конкурсах: Призер - победитель	ш,м,о,об,в 1, 2; 5; 7; 10 2, 5; 7; 10; 15 4, 7; 10; 15; 20
6	Участие <u>обучающихся</u> в различных конкурсах творческого направления - очных: школьных, муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в конкурсах: Призер - победитель	1, 2; 4; 6; 8 2, 3; 5; 7; 10 4, 5; 7; 10; 15
7	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	1-3
8	Ведение рубрики «Служба сопровождения» на сайте (пополнение сайта новыми материалами)	2
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	1
10	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	1-3
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	1-5
12	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	1-3

**Оценочный лист качества труда учителя –логопеда, учителя дефектолога
образовательного учреждения**

№ п/п	Показатели	Число баллов
1	Охват учащихся с ОВЗ и эффективность коррекционной работы	1-5
2	Охват учащихся и эффективность коррекционной работы	1-3
3	Высокая результативность проведения коррекционных занятий	1-3
4	Снижение количества учащихся нуждающихся в коррекционных занятиях	1-3
5	Участие <u>обучающихся</u> в различных конкурсах интеллектуального направления - очных: муниципальных; окружных; областных; всероссийских	ш,м,о,об,в 1, 2; 5; 7; 10

	Результат участия в очных конкурсах: Призер - победитель	2, 5; 7; 10; 15 4, 7; 10; 15; 20
6	Участие <u>обучающихся</u> в различных конкурсах творческого направления - очных: школьных, муниципальных; окружных; областных; всероссийских Результат участия в конкурсах: Призер - победитель	1, 2; 4; 6; 8 2, 3; 5; 7; 10 4, 5; 7; 10; 15
7	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	1-3
8	Ведение рубрики «Служба сопровождения» на сайте (пополнение сайта новыми материалами)	2
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	1
10	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	1-3
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	1-5
12	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	1-3

Библиотекарь

1.1. Читательская активность обучающихся (процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку): 50-70% - свыше 70%	2 3
1.2.Обзорные беседы по прочитанным книгам: - беседы не ведутся - ведутся единичные беседы - беседы ведутся регулярно	0 1 3
1.3.Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	3

1.4. Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных мероприятиях: - участие на школьном уровне - участие на муниципальном уровне	1,0(по факту)
1.5. Организация и проведение конкурсов среди ученических коллективов	3
1.6. Систематическое проведение : тематических выставок, читательских конференций, библиотечных уроков	1,2, 5 (по факту)
1.7. Своевременное и качественное ведение документации.	1,0
1.8. Своевременное и качественное предоставление информационного и аналитического материала	1,0 (по факту)
1.9. Ведение рубрики на сайте школы	3,0(1 раз в месяц)
1.10. Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность (ведение электронного каталога)	1
1.11. Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах	3

Воспитатель	
1.1. Отсутствие травматизма во время проведения ГПД	1,0
1.2. Высокая результативность использования разнообразной деятельности в организации режима работы ГПД (посещение библиотек, музеев, экскурсий и др.) для развития личности воспитанников	1,0 0,1 за ученика (по факту)
1.3. Применение здоровьесберегающих технологий (проведение подвижных игр, в том числе на свежем воздухе физкультминутки и т.д.)	1
1.4. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	1 по факту
1.5. Участие воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем в конкурсах, соревнованиях, фестивалях т.д.	3
1.6. Индивидуальные и групповые занятия по рекомендации классного руководителя со слабоуспевающими учениками	1

Заместители директора по УВР и ВР	
1.1. Высокий уровень выполнения плана внутришкольного контроля	5(количество мероприятий)
1.2. Высокий уровень выполнения плана воспитательной работы	1-10(количество мероприятий)
1.3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	1-10(количество мероприятий)
1.4. Высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса	3,0

1.5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).	1,0
1.6. Высокий уровень организации и контроля методической и инновационной работы	1-5(количество мероприятий)
1.7. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников и межаттестационного периода	3,0 (по факту)
1.8.Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ.	3,0 (ежемесячно)
1.9. Регулярное обновление информации на сайте школы по закрепленным разделам	2,0
1.10.Качественная организация и проведение мероприятий общешкольного муниципального , окружного, областного и других уровней.	1-5(количество мероприятий)
1.11.Систематическая результативная организации работа с детьми , имеющими отклонение в поведении и проблемы в обучении (совет по профилактике)	3,0
1.12.Качественная организация методической и наставнической работы с молодыми специалистами	3
1.13.Положительные публикации и сюжеты об образовательной организации в СМИ	1-5

Заместитель директора по АХР

1.1. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений	3.0
2.Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (нормы СанПиНа)	1-5 б
7.3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	3,0
7.4. Высокое качество подготовки документации и организации ремонтных работ.	5,0 (по факту)
7.5. Особый режим работы, связанный с обеспечением бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	3,0
7.6. Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ.	5,0
7.7. Отсутствие травматизма в работе обслуживающего персонала.	1,0 (по факту)
7.8. Качественная и своевременная подготовка ОУ к зимнему отопительному сезону, началу учебного года	5,0 (по факту)
7.9.Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз мусора и т.д., дератизация, дезинсекция и др.).	5,0 (по факту)
7.10.За подготовку учреждения к новому учебному году (в зависимости от объема и	До 10000 руб

сложности работ.

<i>Инженер-электроник, инженер –программист, лаборант</i>	0.5 – 2.0
8.1. Результативная помощь педагогам по внедрению ИКТ в образовательный процесс	3
8.2. Своевременное и качественное размещение информации на сайтах: - mprk.irro, statgrad, сайт Региональной информационной системы - - e-услуги,skydns, ege.midural -	1 (по факту)
8.3. Сопровождение и ведение школьного сайта. (Оформление, наполнение)	1
8.4.Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ по ИКТ	До 3000 руб.
8.5. Качественное и своевременное обеспечение обновление программного обеспечения и установка ПО	До 3000 руб

8.6. Качественное и своевременное заполнение автоматизированных мониторинговых программ	До 3000 руб.
8.7.Реализация проекта «Дневник .ру» Ведение электронных журналов	1
8.9.Музыкальное сопровождение мероприятий	1-3
8.10.Работа по повышению компьютерной грамотности педагогов	1
8.11.Работа с детьми в компьютерном классе по повышению компьютерной грамотности (во внеурочное время)	1
8.12. Качественный и своевременный ремонт и наладка офисной техники	1-3
8.14. Участие в мероприятиях повышающих социальный статус школы (ГТО, Лыжня России и т.д.)	1
9. Специалист по охране труда	
9.1.Качественная организация и обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности охраны труда.	3,0
9.2.Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ.	(0.5 -2,0)
9.3. Разработка проектов по улучшению условий и охране труда, укреплению здоровья работников.	3,0 (по факту)
9.4.Организация мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда.	1.0 -3 (по факту)
9.6.Высокое качество организация контроля за выполнением инструкций , правил и норм по ТБ и охране руда, производственной санитарии, предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда.	3,0
10. Инспектор по кадрам, секретарь	
Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ.	2.0
Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утверждённой номенклатурой.	1
Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	1
Отсутствие замечаний по учёту и хранению материалов делопроизводства.	1
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	1
Ведение персонифицированных данных	До 3000 руб
Создание и ведение электронной базы данных, персональных данных работа с Е-услугами	До 3000 руб.
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не	До 3000 руб.

предусмотренных должностными обязанностями	
10. Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, сторож-дворник, кочегар, рабочий по обслуживанию зданий, электрик)	
10.1. Качественное проведение генеральных уборок	1
10.2. Высокая организация охраны объектов учреждения,	1
10.3. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1
10.4. Уборка территории учреждения в установленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1
10.5. Отсутствие травматизма обучающихся по вине сотрудника	1
10.6. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1
10.3. Напряженность работы в котельной и по уборке территории школы в зимний и отопительный период	1000- 3000 руб.
10.4. Качественное выполнение работ при подготовке школы к новому учебному году	До 10000 руб. 1 раз в год
10.5. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений и на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	1
10.6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
10.7. В случаях особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	До 1000 руб.

