



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

**муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
г.Шахты Ростовской области
«Средняя общеобразовательная школа №30»**

346510, г.Шахты, Ростовская область, пер. Дубинина, 2, тел. 8 (8636) 23-16-75
e-mail: school30-forever@vandex.ru, <http://www.school30.net/>

01-42

СРОК ХРАНЕНИЯ:
до замены новыми



Утверждаю:
Директор школы
Р.С. Лактионова
(приказ №82 от 14.01.2017)

Положение вступает в силу с даты утверждения его директором.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ СОШ №30 г.Шахты**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №30 г.Шахты (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016г. №765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей», постановлением Администрации города Шахты от 05.10.2016г. №4813 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Шахты», постановлением Администрации г.Шахты от 11.04.2017 №1963 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Шах-ты по виду экономической деятельности «Образование», в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ №30 г.Шахты (далее - Школа) в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и в росте квалификации.

1.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

-Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

-обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

-профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере оплаты труда;

-перечня видов выплат компенсационного характера и порядка их установления в муниципальных учреждениях г.Шахты в соответствии с п.3.1;

-перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка их установления в муниципальных учреждениях города Шахты в соответствии с п.4.1.;

-примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»

1.3.Положение включает в себя:

-размеры установления должностных окладов, ставок заработной платы;

-порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

-порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

-условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;

-другие вопросы оплаты труда.

1.4.Система оплаты труда работников Школы, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее локальные нормативные акты по оплате труда).

1.5.В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Школы устанавливаются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на предоставление субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. Определение размеров заработной платы работника Школы осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Заработная плата работников Школы (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок установления должностных окладов

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок зара-

ботной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются данным Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением от 11.04.2017г. №1963 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Шахты по виду экономической деятельности «Образование».

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1-5.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Старший вожатый	7183,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	7532,00

3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог	7900,00
4-ый квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	8289,00

2.4.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице №2.

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов по должностям работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	Библиотекарь:	
	без категории	6055,00
	2 категория	6356,00
	1 категория	6672,00

2.4.4. Должностные оклады по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессионально квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице №3

Таблица №3

Минимальные размеры должностных окладов по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	--------------------------	---

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень секретарь	4538,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень лаборант	4994,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень бухгалтер; программист; экономист;	5771,00
	2-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6055,00
	3-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6356,00
	4-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6672,00

2.4.5. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица №4

Минимальные размеры ставок заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих

Профессиональная квалифи-	Квалификационный уро-	Минимальный раз-
---------------------------	-----------------------	------------------

квационная группа	вень	мер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер); кухонный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	1-й квалификационный уровень	
	1 квалификационный разряд	3730,00
	2 квалификационный разряд	3947,00
	3 квалификационный разряд	4178,00

2.4.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России приведены в таблице № 5.

Минимальные размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заведующий библиотекой в учреждениях 1-2 групп по оплате труда руководителей	7725,00
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7353,00

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Школе устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. 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);

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию, при наличии квалификационной категории (если иное не установлено постановлением Администрации г. Шахты от 11.04.2017 №1963 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Шахты по виду экономической деятельности «Образование»), устанавливаемой в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2003 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4% должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

Директором Школы проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2 Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

ного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.3. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.4. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Школы в соответствии с таблицей №6

Таблица №6

Размеры доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (проценты)
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): -педагогическим работникам	20

Примечание к таблице №6

Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в условиях, отклоняющихся от нормальных (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируется в данном Положении.

3.4.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам Школы устанавливается доплата за

осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №7.

Таблица №7

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	Учителя - за классное руководство 1-4-х классов 5-11-классов	до 20 до 25
2	Учителя 1-4-х классов - за проверку тетрадей	15
3	Учителя - за проверку письменных работ по: -русскому языку, литературе -математике, алгебре, геометрии -иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, ОБЖ, географии, информатике и ИКТ, черчению.	до 20 до 15 до 10
4	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами	до 15
5	Работники Школы - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: -руководитель комиссии -секретарь комиссии	до 20 до 15
6	Работники Школы - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	15
7	Работники Школы – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
8	Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в Школе	до 100
9	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в Школе	до 50
10	Работники Школы - за ведение делопроизводства	до 20
11	Работники Школы, в том числе библиотекари - за работу с библиотечным фондом учебников (в	

	зависимости от количества экземпляров учебников); -за работу с архивом Школы	до 25
12	Работники Школы, ответственные за организацию питания	до 15
13	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
14	Педагогические работники и иные работники Школы, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного выпускного экзамена; работники Школы (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации: руководитель ППЭ организатор ППЭ технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающим информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь, обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	1,8 1,2 0,6

Примечания к таблице № 7

1. Доплаты за классное руководство устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов, с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. Доплата за проверку тетрадей, за проверку письменных работ независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 классов, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

4. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

Педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным

программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ),

Работникам Школы (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ ОГЭ и ГВЭ.

3.4.5.1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах к должностному окладу и производятся ежемесячно за фактически выполненную работу в соответствии с приказом директора Школы. При неизменном размере выплат действие приказа распространяется на каждый последующий месяц.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку письменных работ, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической или учебной работы.

3.4.5.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать 20% от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории

3.4.6. В соответствии с ч.9ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8%;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2%;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями- 0,6%.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий Работы и содержания выполняемых работ, производятся ежемесячно за фактически выполненную работу в соответствии с приказом директора Школы. При неизменном размере выплат действие приказа распространяется на каждый последующий месяц.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Работникам Школы устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам Школы (Приложение №1). Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Школой самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах бюджетных средств, предусмотренных Школе на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №1).

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитывается и доводится Школе главным распорядителем средств бюджета.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200% должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Школы, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- директору Школы – Департаментом образования г. Шахты, в соответствии с утвержденным им порядком;

- работникам общеобразовательной организации – директором Школы в соответствии с данным Положением.

Заместителям директора, главному бухгалтеру образовательной организации надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором Школы в соответствии с данным Положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору Школы.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору Школы, в том числе в связи со сменой директора Школы, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру Школы могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Школы (Приложение №2). Размеры и порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам устанавливаются Школой самостоятельно в пределах бюджетных средств, предусмотренных Школе на введение данной надбавки, в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности педагогических работников (Приложение №2).

Надбавка за выслугу лет устанавливается директору, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии ква-

лификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной работы.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в Школе, или со дня предоставления работником необходимых документов.

4.5.С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Школы, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;

За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.6.Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.6.1 при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с п.2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы и составляет:

4.6.1.Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 15%;
- при наличии высшей квалификационной категории – 30%.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.7. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с п.4.7.1.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с п.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».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.7.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30%;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20%.

4.8. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной нагрузки) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» - 30%;
- при наличии почетного звания «заслуженный» - 20%;
- при наличии ведомственной награды – 15%.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного звания) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного звания) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.9. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.10. Работникам Школы могут выплачиваться премии по итогам в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разработана и зафиксирована в данном Положении. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование директора производится в порядке, утвержденном Департаментом образования г. Шахты с учетом целевых показателей эффективности деятельности Школы.

5. Премияльный фонд

5.1. Премияльные выплаты (единовременные премии), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода осуществляются по решению директора Школы в соответствии с данным Положением. Премияльные выплаты могут осуществляться по итогам календарного года, полугодия, квартала или месяца. Премияльные выплаты не могут превышать фонда, установленного в плане финансово-хозяйственной деятельности

Школы. Для премирования работников Школы примерными показателями могут быть следующие виды работ:

- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательной организации;

- высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;

- качественное выполнение работы по обеспечению учебного и (или) воспитательного процесса или уставной деятельности образовательной организации;

- повышение качества услуг образовательной организации;

- своевременная подготовка и сдача документации, всех видов отчетности, подготовка и предоставление информации по запросам сторонних организаций;

- эффективное планирование и управление;

- достижение работником и (или) образовательной организацией высоких показателей эффективности работы;

- проявление инициативы, творчества и применение в работе инновационных форм и методов организации, в том числе педагогического труда, обеспечение повышения качества образования в образовательной организации;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, реализующих программу деятельности образовательной организации или связанных с представлением образовательной организации на профессиональных смотрах, конкурсах, научно-методических мероприятиях;

- участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности образовательной организации;

- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);

- проведение открытых занятий внутри образовательной организации, а также на уровне города;

- особые заслуги работника перед Школой;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;

- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- достижение обучающимися высоких показателей по итогам ГИА;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- активное участие в инновационной, экспериментальной, научно-методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях и т.д.);

- участие, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательной организации;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- высокий профессионализм, проявленный при выполнении трудовой функции;
- разработка новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- своевременное и качественное проведение финансовых расчетов, представление бюджетной отчетности;
- выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, осуществлению бюджетного учета;
- качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов Департамента образования г.Шахты и директора по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности;
- проведение генеральных уборок и содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;
- благоустройство и озеленение территории;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы;
- высокая точность и аккуратность в выполнении порученной работы;
- срочные ремонтные работы в период подготовки к новому учебному году и в течение учебного года;
- качественная подготовка и ведение аукционной документации и работа с электронной площадкой по ведению закупок товаров и услуг;
- качественная подготовка и проведение летней оздоровительной компании на базе образовательной организации;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- качественная подготовка документации к процедуре аккредитации и лицензирования ОО;
- качественная подготовка документация к процедуре оформления договоров аренды муниципального имущества, договоров безвозмездного пользования муниципальным имуществом;
- улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;
- образцовое содержание территории ОО, санитарное состояние закрепленных участков (учебные кабинеты, туалеты, коридоры, рекреации и т.д.), в соответствии с требованиями СанПиН;
- образцовое ведение документации, использование различных компьютерных программ;
- соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- правильная организация школьного питания;
- объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными гра-

мотами Министерства образования и науки РФ, Правительства и Департамента образования, успешная аттестация на повышенную квалификационную категорию.

Премирование работников также может осуществляться в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру за счет средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств бюджета), в размерах и порядке определенном:

- для директора – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

- для заместителей директора, главного бухгалтера – директором Школы в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам Школы может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- директору Школы – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора Школы;

- работникам Школы – директором Школы в соответствии с данным Положением определяется учреждением самостоятельно. Выплата материальной помощи работникам Школы производится в соответствии с приказом директора Школы на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи директору Школы производится в соответствии с приказом Департамента образования г. Шахты, на основании письменного заявления директора Школы.

6.2. Материальная помощь работнику может оказываться в следующих случаях:

- смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- рождении ребенка при предоставлении свидетельства о рождении ребенка;

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;

-в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

6.3.В случае смерти работника материальная помощь, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего, на день его смерти.

6.4.Материальная помощь не выплачивается:

-работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

-работникам, уволенным из Школы и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом же году.

6.5.Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая каждому работнику в течение календарного года, максимальным размером не ограничивается.

Примечание:

Согласно письму Министерства финансов Российской Федерации от 23.09.2008 г. №03-04-07-02/17 в соответствии с п.п.15 п.1 ст.238 Налогового кодекса Российской Федерации к суммам не подлежащим налогообложению ЕСН, бюджетных источников организациям, финансируемым за счет средств бюджетов, не превышающие 3000 рублей на одно физическое лицо за налоговый период. Ст. 6 Бюджетного кодекса Российской Федерации под организациями, финансируемыми из бюджета, следует понимать бюджетные учреждения, деятельность которых осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы.

7. Условия оплаты труда директора Школы, заместителей директора, главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.1.Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2.Установление должностных окладов директору, заместителям директора, главному бухгалтеру.

7.2.1.Размер должностного оклада директора Школы устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Таблица №8

Размер должностного оклада директора Школы

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
1.	Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14370
2.	Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13065
3.	Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	11877

7.2.2. Должностные оклады заместителей директора Школы и главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора Школы.

Установление должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетентности и квалификации.

7.3. С учетом условий труда директора, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

7.4. Директору, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Директор Школы, заместители директора помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора и заместителей директора за осуществление педагогической работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться его директором, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями директора – директором учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая работа, осуществляемая директором в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

7.6. В соответствии со ст. 145 ТК РФ директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Школы устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

7.6.1. Директору Школы предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников Школы согласно таблице №9.

Размеры предельного соотношения заработной платы директора Школы

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

7.6.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору Школы, на 0,5.

7.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для директора и не более 5,5 для заместителей директора, главного бухгалтера.

7.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

7.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор Школы.

7.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда директора Школы.

7.7.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице №10.

Таблица №10

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе
по оплате труда руководителей.

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в Школе	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Школе	За каждого работника, дополнительно за	1

		каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5 1,0
3.	Наличие в Школе филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих): до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
5.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
6.	Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
8.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др)	находящиеся на балансе учреждения в других случаях	до 30 до 15
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
10.	Наличие обучающихся в общеобразовательном учреждении посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на его базе	за каждого обучающегося	0,5
11.	Наличие в образовательном учреждении (классах группах) общего назна-	за каждого обучающегося (воспитан-	0,5

	чения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	ника)	
12	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице №10

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

- в общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года.

7.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителя для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей но не более чем на 2 года.

7.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в п. 7.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов не может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

7.7.4 Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице №11.

Таблица №11

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

8. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

8.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

8.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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» (далее - приказ Минобрнауки России №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

8.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки №1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки №1601.

8.1.3 В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной работы.

8.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41

«Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

8.1.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая директора Школы и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

8.1.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю.

8.1.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены п.2.3-2.7 приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной работы, в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1. приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

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

-учителей, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

8.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с п.8.1.8.1., а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.1.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

8.1.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимо-

сти от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год на начало I и II учебных полугодий.

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

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

8.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

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

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

-за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в Школе, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

8.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

-ставки заработной платы;

-выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

-выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

Для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

8.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя или другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Оплата труда работников Школы за счет средств бюджета осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

9.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Школы, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40%, если иное не установлено при согласовании штатного расписания Школы органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается настоящим Положением в Приложении №3 к настоящему Положению, на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением №2 с Постановлению Администрации г.Шахты от 11.04.2017 №1963.

Принято на заседании
Общего собрания работников МБОУ СОШ №30 г.Шахты
от 14.04.2017 г., протокол №5

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Н.В.Соколова

Протокол №5 от 14.04.2017 г.

**Порядок установления надбавки
за интенсивность и высокие результаты работы**

1. Общие положения

1.1. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (далее - Порядок), разработан в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников Школы.

1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы предполагает поощрение педагогического работника за успешное и добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы.

1.3. Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Школой самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных Школой на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы учителей.

1.4. Основанием для определения размера выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист.

1.5. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитывается и доводится Школе главным распорядителем средств.

1.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора Школы на период сентябрь-декабрь по результатам II полугодия предыдущего учебного года, на период январь-август по результатам I полугодия текущего учебного года. Оплата производится с 1 числа месяца, следующего за отчетным.

1.7. Использование для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы показателей труда, не связанных с результативностью и качеством работы по организации образовательного процесса, не допускается.

2.Механизм оценки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса

2.1. Оценка интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников проводится экспертно-аналитической комиссией с оформлением оценочного листа работника на основании представленных педагогическими работниками материалов, подтверждающим результаты их работы.

Педагогический работник имеет право не предоставлять оценочный лист за отчетный период. В этом случае данный работник не принимает участие в рейтинге на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса.

2.2. Состав экспертно-аналитической комиссии утверждается приказом директора Школы.

2.3. Экспертно-аналитическая комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно утвержденным критериям и баллам.

Председателем экспертно-аналитической комиссии может быть директор или заместитель руководителя по УВР.

2.4. Форма и содержание оценочных листов интенсивности и высокого качества работы работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

2.5. На основании проведенной оценки достижений педагогических работников Школы производится подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику и составляется итоговый оценочный лист, отражающий сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому педагогическому работнику, определяется рейтинг педагогических работников.

2.6. Утверждение итоговых оценочных листов педагогических работников проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической комиссии с оформлением письменного протокола.

В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии интенсивности деятельности работника и количество баллов по оценочному листу, оформленному экспертами.

2.7. В течение 1-го рабочего дня с момента итогового заседания экспертно-аналитической комиссии председатель экспертно-аналитической комиссии знакомит каждого педагогического сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

2.8. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности педагогический работник в течение одного рабочего дня с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую комиссию.

2.9. Экспертно-аналитическая комиссия рассматривает письменное обращение педагогического работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение одного рабочего дня. Результаты рассмотрения

обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а так же органы уполномоченные рассматривать трудовые споры.

2.10. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится педагогическим работникам, указанным в рейтинговой таблице первыми по списку, в количестве не более 50% от общего числа педагогических работников.

2.11. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в денежном выражении в пределах выделенных бюджетных средств.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, запланированный на период установления стимулирующей надбавки рассчитывается в соответствии со схемой:

1 место в рейтинге - не менее 25% от ежемесячного фонда размера надбавки;

2 место в рейтинге – не менее 20% от ежемесячного фонда размера надбавки;

3 место в рейтинге – не менее 15% от ежемесячного фонда размера надбавки.

2.11. Председатель экспертно-аналитической комиссии представляет аналитическую информацию о достижениях педагогических работников, стимулирование которых производится за интенсивность и высокие результаты работы в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов, в Профсоюзный комитет.

2.12. Профсоюзный комитет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов.

2.13. На основании мотивированного мнения профсоюзного комитета Школы директор издает приказ о распределении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

3. Условия и порядок определения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Критерии и показатели материального стимулирования учителя.

Оценочный лист

Результаты рейтинговой оценки учителя (предмет) _____

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов	Примечания
1.	Результаты учебных достижений обучающихся при их позитивной динамике за последние три года	100% успеваемость учащихся	3 балла	
1.1.				
1.2.		качество освоения учащимися образователь-	3 балла	

		ных программ не менее 50 % и имеет тенденцию к росту		
1.3.		результаты ЕГЭ: - преодолели минимальный балл по учебному предмету	100 % - 3 балла	
1.4.		- % учащихся, набравших в ходе ЕГЭ более 80 баллов	10% - 4 балла 5% - 2 балла	
1.5.		- 100% уровень обученности по результатам ОГЭ, ГВЭ-9	3 балла	
1.6.		- качество освоения образовательных программ по результатам ОГЭ, ГВЭ-9 не ниже годовых оценок учащихся	3 балла	
1.7.		- результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам внешней экспертизы (ВПР), подтверждают результаты внутренней оценки	3 балла	
2.	Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету	наличие учеников-победителей и призёров соревнований регионального уровня (проводились МО РО или РО РИПК и ППРО)	5 баллов за 1 место 3 балла за 2 место 2 балла за 3 место	
2.1.				
2.2.		наличие призеров всероссийской олимпиады школьников	<u>федеральный уровень</u> - 15 баллов за победителя/призёра; 10 баллов - участие <u>региональный уровень</u> - 5 баллов - победители и призёры (за каждого победителя, призера) <u>муниципальный уровень</u> - 5 баллов	
2.3.		наличие учеников-	<u>федеральный уровень</u> -	

		победителей, призёров всероссийских, областных заочных предметных олимпиад («Русский медвежонок», «Кенгур», «Золотое руно» и др.)	10 баллов <u>региональный уровень:</u> 5 баллов	
2.4.		участие обучающихся в конкурсах творческих, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя.	Победитель: <u>федеральный уровень</u> - 15 баллов <u>региональный уровень</u> 10 баллов <u>муниципальный уровень</u> - 7 баллов Призёр: <u>федеральный уровень</u> - 10 баллов, <u>региональный уровень</u> – 5 баллов <u>муниципальный уровень</u> – 3 балла	
2.5.		наличие благодарственных писем, грамот организаторов конкурсов грамот за руководство исследовательской, творческой, проектной работой ученика	3 балла	
3. 3.1.	Использование современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникативных, в образовательном процессе	участие учителя в опытно-экспериментальной работе (апробация учебников, инновационная площадка, рабочие и творческие группы по разработке программ, заданий, экспертизе учебников, программ и т.п.)	по 2 балла за каждое направление	
3.2.		разработка и реализация программ социокультурной и воспитательной направленности по предмету	5 баллов	

3.3.		разработка авторских электронных приложений к уроку, блоку уроков	до 3 баллов	
3.4.		использование авторских электронных приложений другими учителями подтвержденная документально	3 балла	
4. 4.1.	Обобщение и распространение педагогического инновационного опыта	трансляция педагогического опыта в мастер-классах, школе передового опыта и др.	<u>федеральный уровень</u> - 5 баллов <u>региональный уровень</u> - 3 балла <u>муниципальный уровень</u> - 2 балла	
4.2.		проведение открытых уроков, мероприятий	<u>федеральный уровень</u> - 7 баллов <u>региональный уровень</u> - 5 баллов <u>муниципальный уровень</u> - 3 балла	
4.3.		наличие изданных в педагогической печати учебно-методических материалов	5 баллов	
4.4.		наличие публикаций в педагогических изданиях	5 баллов за каждую публикацию	
4.5.		представление педагогического опыта на конференциях, методических семинарах муниципального, регионального или федерального уровней	<u>федеральный уровень</u> - 5 баллов <u>региональный уровень</u> - 3 балла <u>муниципальный уровень</u> - 2 балла	
4.6.		наличие систематически обновляемого собственного сайта/страницы на сайте образовательной организации	3 балла	
4.7.		представление опыта работы в ходе интернет - конференций, интернет	до 3 баллов	

		- педсоветов и т.п.		
4.8.		выступление с сообщениями и докладами на заседаниях методических сообществ, съездах учителей	федеральный уровень - 7 баллов региональный уровень - 5 баллов муниципальный уровень - 3 балла	
4.9.		руководство городским методическим сообществом	7 баллов	
4.10.		руководство школьным методическим объединением учителей	4 балла	
5.5.1.	Участие учителя в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах, социокультурных и воспитательных акциях, мероприятиях, проектах, конкурсах	участие в профессиональных конкурсах на муниципальном уровне	международный уровень - 10 баллов федеральный уровень - 10 баллов региональный уровень - 7 баллов муниципальный уровень - 3 балла	
5.2.		призер профессионального конкурса	федеральный уровень - 15 баллов региональный уровень - 10 баллов муниципальный уровень - 5 баллов	
5.3.		пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся	по 3 балла за каждую публикацию	
6.	Дополнительные баллы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ член жюри муниципальных олимпиад, конкурсов, конференций; ✓ член территориальных предметных комиссий по проверке ОГЭ; ✓ технический спе- 	3 балла за каждое направление	

		циалист ВПР, ГИА, ИС; ✓ эксперт ИС, ВПР, других внутрен- них/внешних мо- ниторингов		
--	--	--	--	--

Выставленные в столбце 4 баллы подтверждаются в столбце Примечание конкретной информацией (ФИО победителей олимпиад, дипломы, грамоты, приказы об итогах конкурсов и т.п.).

3.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

3.2.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- за нарушение утвержденного графика работы педагогического работника.

3.2.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- справки представителей администрации лица по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок и приказов по итогам контроля внутри учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- докладной заведующей хозяйством о порче или утере имущества.

3.2.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагога Портфолио, результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период – до 25 числа месяца, предшествующего отчетному периоду – до 25 августа, до 25 декабря.

Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ

1. Общие положения

1.1. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам Школы, разработан в целях повышения эффективности трудовой деятельности, обеспечения дифференциации уровня оплаты труда работников Школы.

1.2. Надбавка за качество выполняемых работ работникам Школы (далее - Надбавка) предполагает поощрение работника за эффективное и качественное исполнение ими своих должностных обязанностей, связанных с уставной деятельностью Школы в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников.

1.3. Размеры и порядок установления Надбавки устанавливаются Школой самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах фонда оплаты труда Школы, в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников.

1.4. Основанием для определения размера выплаты Надбавки является итоговый оценочный лист.

1.5. Надбавка устанавливается приказом директора Школы на текущий календарный год в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Использование для определения размера Надбавки показателей труда, не связанных с эффективностью деятельности, не допускается.

2. Механизм оценки эффективности деятельности

2.1. Оценка эффективности деятельности работников Школы проводится:

- педагогическим работникам - экспертно-аналитической комиссией с оформлением оценочного листа работника по показателям и критериям оценки эффективности деятельности педагогических работников Школы.

- заместителям директора, главному бухгалтеру и прочему персоналу – директором Школы с оформлением оценочного листа работника по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников Школы.

2.2. Состав экспертно-аналитической комиссии утверждается приказом директора Школы.

2.3. Экспертно-аналитическая комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно утвержденным целевым показателям в процентах.

Председателем экспертно-аналитической комиссии может быть директор Школы или заместитель директора Школы.

2.3.1.Руководящий и прочий персонал самостоятельно оформляет на себя оценочные листы и предоставляет их директору Школы на согласование.

2.4.Форма и содержание оценочных листов эффективности деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, целевые показатели, баллы, выставленные экспертами по соответствующим целевым показателям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

2.5.На основании проведенной оценки эффективности деятельности работников Школы производится подсчет баллов за год, по каждому работнику Школы и составляется итоговый оценочный лист, отражающий сумму процентов по всем целевым показателям, зафиксированным в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

2.6.Утверждение итоговых оценочных листов проводится:

-для педагогических работников Школы на итоговом заседании экспертно-аналитической комиссии с оформлением письменного протокола.

В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии эффективности деятельности работника и среднеарифметическое количество процентов по оценочному листу, оформленному экспертами.

-для заместителей директора, главного бухгалтера и прочего персонала приказом директора Школы.

2.7.В течение одного рабочего дня с момента итогового заседания экспертно-аналитической комиссии председатель экспертно-аналитической комиссии знакомит каждого педагогического работника Школы с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

2.8.В случае несогласия с оценкой эффективности своей деятельности работник в течение одного рабочего дня с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую комиссию.

2.9.Экспертно-аналитическая комиссия рассматривает письменное обращение педагогического работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение одного рабочего дня. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а так же органы уполномоченные рассматривать трудовые споры.

2.10.Надбавка производится работникам в соответствии с количеством процентов от должностного оклада.

2.11.Надбавка устанавливается в размере до 200% должностного оклада с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач

2.12.Экспертно-аналитическая комиссия представляет в профсоюзный комитет (далее – ПК) аналитическую информацию о достижениях педагогических работников Школы, стимулирование которых производится за качество выпол-

няемых работ в виде итогового оценочного листа, включающего целевые показатели и количество процентов.

2.13. На основании представления ПК принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений ПК определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

2.14. На основании решения ПК директор Школы издает приказ о назначении Надбавки.

3. Условия и порядок определения Надбавки

3.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	%
Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности			
1	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (папка учебной деятельности)	соответствует требованиям	5
2	Успеваемость обучающихся (отчет по предмету, аналитические справки)	90-99% 100%	5 10
3	Качество знаний обучающихся (отчет по предмету, аналитические справки)		
3.1	Русский язык и литература, иностранный язык, математика, физика, химия (1-я группа сложности) (отчет по предмету, аналитические справки)	60%-100% 50%-59% 40%-49% менее 40%	25 15 10 5
3.2	История, обществознание, право, биология география, экономика, астрономия, начальные классы (2-я группа сложности) (отчет по предмету, аналитические справки)	менее 60% 60%-69% 70%-89% 90%-100%	5 10 15 25
3.3	Физическое воспитание, технология, музыка, изобразительное искусство, черчение, ОБЖ (3-я группа сложности) (отчет по предмету, аналитические справки)	менее 20% 20%-40% 41%-60% более 60%	0 3 5 10
4	Количество обучающихся, сдавших ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ по преподаваемому предмету, в общей численности выпускников (протоколы выпускного экзамена)		
4.1	Обязательные экзамены (русский язык, математика)	менее 95% 95% 96%-98% 99%-100%	0 15 20 40
4.2	Предметы по выбору (физика, химия, биология, информатика и ИКТ, иностранный язык, обществознание, история, география, литература)	менее 90% 91%-95% 96-99% 100%	5 10 20 35
5	Участие в инновационной, экспериментальной, научно-методической деятельности – в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, не	Проведение мероприятий 1-2 3-4	5 10

	ниже муниципального уровня, в деятельности пилотных и экспериментальных площадок различного уровня, реализации проектов, программы развития Школы; и др. (аналитические справки, грамоты, сертификаты и др.).	5-6 7 и более	15 20
6	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж Школы – в акциях, благоустройство помещений, территории Школы, работа в составе советов, жюри, комиссий по проверке работ, представительных органов Школы (грамоты, сертификаты, благодарственные письма, скриншоты, публикации в СМИ и др.)	Участие в мероприятиях 1-2 3-4 5-6 7 и более	5 10 15 20
7	Соблюдение единых требований и личная дисциплина: наличие системы работы с документами, своевременность и качество предоставления документации, отсутствие замечаний по работе с документами; отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных письменных жалоб со стороны обучающихся и их родителей; соблюдение графика дежурства и др. (аналитическая документация).	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений Имеются однократные не-существенные отступления или нарушения Нарушения незначительны, но повторяются в течении периода Имеются существенные нарушения или отступления	10 8 3 0
Педагог дополнительного образования			
1	Сохранность контингента (аналитические справки)	менее 55% 55%-65% 66%-85% 86%-100%	0 20 30 40
2	Участие педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня (грамоты, сертификаты, благодарственные письма, скриншоты, публикации в СМИ и др.)	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	20 30 40
3	Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ (публикации в СМИ и др.)	нет публикаций 1 публикация 2 публикации 3 публикации	0 20 30 40
4	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях (грамоты, сертификаты, благодарственные письма, скриншоты, публикации в СМИ и др.)	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	10 20 40
5	Наличие обучающихся – победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований (грамоты, сертификаты, благодарственные письма, скриншоты, публикации в СМИ и др.)	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	10 15 40

3.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по УВР, ВР

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
-------	-------------	-------------------------	------------------------------	---------------

1.	Количество поступивших обращений граждан	Количество поступивших обращений граждан по вопросам незаконного сбора денежных средств, вымогательства взяток и другим коррупционным проявлениям в МБОУ	количество	минус 5% за каждое обращение
		Наличие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др.	количество	минус 5 % за каждое обращение
		Количество поступивших жалоб граждан по вопросам, относящимся к полномочиям образовательной организации	количество	минус 5 % за каждое обращение
	Организация профильного обучения	Реализация профильных и углубленных программ обучения	количество	1 профиль – 10%, 2 профиля – 20%
	Качество образовательных услуг	Доля выпускников МБОУ, не сдавших ЕГЭ по русскому языку и (или) математике, в общей численности выпускников МБОУ, участвовавших в ЕГЭ по этим предметам, %	%	минус количество процентов = качество образовательных услуг в %/10
		Доля выпускников МБОУ, не получивших аттестат о среднем образовании, в общей численности выпускников МБОУ, %	%	минус количество процентов = доле выпускников, не получивших аттестат
	Реализация программ, комплекса мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Количество победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников не ниже регионального уровня в календарном году	человек	5 % за каждого победителя и призера
		Количество участников Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам не ниже регионального уровня в календарном году, занявших в рейтинге первые 10 мест после призеров:	человек	1 % за каждого участника

Развитие кадрового потенциала	Доля педагогических и руководящих работников МБОУ, прошедших в течение последних 3 лет ПК или ПП, в общей численности педагогических и руководящих работников МБОУ:	%	100 % - 10%, 90 % - 5 %
	Успешность участия в конкурсе на получение денежного поощрения лучшими учителями:	- победитель - участие на региональном уровне - участие на муниципальном уровне	10 % 5 % 3 %
	Наличие победителей и призёров в очных, заочных конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровня в календарном году	- победитель - участие на региональном уровне - участие на муниципальном уровне	5 % 3 % 1 %
	Работа в образовательной организации педагогов-психологов с высшей и первой категорией:		высшая категория – 5% первая категория – 3%
Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, повышению профессионального мастерства педагогических работников	Доля учителей со стажем до 5 лет в общей численности учителей МБОУ:	%	количество процентов = доле учителей со стажем до 5 лет
	Доля учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей МБОУ:	%	количество процентов = доле учителей в возрасте до 35 лет /2
Информационная открытость общеобразовательной организации	Наличие собственного сайта в сети Интернет: соответствие структуры сайта Постановлению Правительства РФ №582, актуальность информации:	соответствует частично соответствует	5 % 3 %
Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей	Охват школьников горячим питанием	количество	95 % - 10 %, 80 % - 5 %
	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которым созданы условия для получения образования по адаптированным образовательным программам в общей численности обучающихся с ОВЗ,	количество	1 ученик- 0,5 % 10 % за

		подтвержденными ПМПК. Наличие коррекционных классов	класс	каждый класс.
	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, профилактике безнадзорности	Количество обучающихся МБОУ, совершивших правонарушения:	количество	за каждого ученика минус 2 %
	Реализация социокультурных проектов	Наличие школьного музея	количество	10 %- за паспортизированный музей, 5 % - за музей без паспорта
	Обеспечение безопасности образовательной организации	Наличие в МБОУ наружной системы видеонаблюдения, соответствующей нормативным требованиям (не менее 4 камер, монитор, видеорегистратор и дисковый накопитель)	количество	Соответствует требованиям - 10 %, 1 камера - 2,5%, 2 камеры – 5%, 3 камеры – 7, 5%.
	Инновационная образовательная деятельность	Осуществление деятельности ресурсного центра (в соответствии с планом)	ресурсный центр	10 %
		Осуществление деятельности инновационной площадки (в соответствии с планом)	федеральная ИП- региональная ИП	5 % 2 %
		Базовая образовательная организация по организации деятельности методических сообществ учителей-предметников	1 методическое сообщество 2 методических сообщества	10% 20 %
		Проведение семинаров для руководящих и педагогических работников	1 семинар	10 %
	Эффективность воспитательной системы образовательной	Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности школьников	имеются	20 %

	организации	Победы школьных команд в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях и выставках на муниципальном уровне	Наличие дипломов и грамот: - за победу - за призовое место	1% за каждую победу; 0,5% за призовое место
	Оказание дополнительных образовательных услуг осуществляемых за рамками образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета	Наличие дополнительных образовательных услуг	оказываются не оказываются	10 % 0%

3.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера.

№п/п	Наименование критерия оценки эффективности и качества работы	Оценка выполнения критерия	Значимость, %	Оценка выполнения, балл	Коэффициент эффективности труда (гр4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
Главный бухгалтер					
1	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	10		
2	Отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1,5; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 1,0; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5		
3	Отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений директора Школы	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1; Нарушения несущественны, но	10		

		повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0			
4	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5		
5	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности по сравнению с уровнем прошлого периода	При увеличении объема средств более чем на 5% - оценка 2; При объеме средств на уровне прошлого года – оценка 1; При уменьшении объема средств менее чем на 5% по сравнению с прошлым годом - оценка – 0,8 При уменьшении объема средств более чем на 5% по сравнению с прошлым годом – оценка 0	10		
6	Наличие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности – оценка 1; Наличие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности – оценка 0	10		
7	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	10		
8	Своевременность предоставляемой информации, отчетности	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения- оценка 1,5; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,8; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	10		
9	Полнота предоставляемой информации	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	10		
10	Достоверность предо-	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и	10		

	ставляемой информации, отчетности	отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0			
11	Соотношение численности административно-вспомогательного персонала и педагогических работников	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1,5; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1,0; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,8; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	10		
12	Качественное составление ПФХД, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений	Количество внесенных изменений менее 3 в квартал – оценка 2,5; Количество внесении изменений от 3 до 5 в квартал – оценка 1,5; Количество внесенных изменений от 6 до 8 в квартал – оценка 0,8; Количество внесенных изменений более 8 в квартал – оценка 0;	10		
13	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Показатель не выполняется – оценка 0.	5		
14	Отсутствие дисциплинарных взысканий у работников прямого подчинения	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Показатель не выполняется – оценка 0.	10		
15	Организация своевременного и необходимого обучения	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Показатель не выполняется – оценка 0.	10		
		ИТОГО			

3.4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ведущего бухгалтера.

№п/п	Наименование критерия оценки эффективности и качества работы	Оценка выполнения критерия	Значимость, %	Оценка выполнения, балл	Коэффициент эффективности труда (гр4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
Ведущий бухгалтер					
1	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Имеются однократные не-	10		

		существенные отступления или нарушения – оценка 0,8; Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0			
2	Отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 1,5; Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 1,0; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5		
3	Отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений директора Школы	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 1; Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	15		
4	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	10		
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	10		
6	Наличие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности – оценка 1; Наличие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности – оценка 0	10		
7	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений –	10		

	учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения	оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0			
8	Своевременность предоставляемой информации, отчетности	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Имеются однократные незначительные отступления или нарушения- оценка 1,5; Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,8; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	10		
9	Полнота предоставляемой информации	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	10		
10	Достоверность предоставляемой информации, отчетности	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	15		
11	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 1,0; Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,8; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5		
12	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Показатель не выполняется – оценка 0.	5		
		ИТОГО			

3.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Секретаря-машинистки

№п/п	Наименование критерия оценки эффективности и качества работы	Оценка выполнения критерия	Значимость, %	Оценка выполнения, балл	Коэффициент эффективности труда (гр4*гр.5)
1	2	3	4	5	6

Секретарь - машинистка					
1	Своевременность ознакомления работников с распорядительными документами руководителя	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1,5; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1,0; Нарушения несущественны, но повторяются в течении периода – оценка 0,8; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	20		
2	Систематизация хранения документов текущего архива	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1,5; Нарушения несущественны, но повторяются в течении периода – оценка 1,0; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	15		
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по делопроизводству	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1; Нарушения несущественны, но повторяются в течении периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	20		
4	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; Нарушения несущественны, но повторяются в течении периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	20		
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	15		
6	Использование электронных программ при составлении отчетов	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	20		
7	Соблюдение тру-	Показатель выполняется полно-	5		

	довой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	стью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1,0; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; Нарушения несущественны, но повторяются в течении периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0			
8	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Показатель не выполняется – оценка 0.	5		
		ИТОГО			

3.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности лаборанта

№п/п	Наименование критерия оценки эффективности и качества работы	Оценка выполнения критерия	Значимость, %	Оценка выполнения, балл	Коэффициент эффективности труда (гр4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
Лаборант					
1	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы оргтехники, серверного оборудования в пределах компетенции	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1,5; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 1,0; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	20		
2	Своевременное оформление необходимых документов на программное обеспечение, получение электронных ключей для электронно-цифровых подписей	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1,5; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 1,0; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	20		
3	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 1; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения	20		

		или отступления – оценка 0			
4	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	20		
5	Высокий уровень организации качественной работы локальной сети Школы, Интернета	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	15		
6	Обеспечение эффективной работы сайта Школы	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 2,0; Показатель не выполняется – оценка 0	20		
7	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1,0; Имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; Имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5		
8	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; Показатель не выполняется – оценка 0.	5		
		ИТОГО			

3.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующей хозяйством

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во процентов
1.	Обеспечение требований ОТ и ТБ	Разработка инструкций, памяток, конспектов учёбы с персоналом	Систематически по плану	10%
		Проведение инструктажей, консультаций и обучения рабочих и учебно-вспомогательного персонала	Проводится по плану	10%
		Соответствие помещений действующим санитарно-эпидемиологическим требованиям.	Соответствует по результатам проверки	30%

2.	Работа с кадрами	Оперативная работа по расстановке кадров (рабочие и учебно-вспомогательный персонал)	%	10%
3.	Обеспечение безопасности образовательной организации	Наличие в МБОУ наружной системы видеонаблюдения, соответствующей нормативным требованиям (не менее 4 камер, монитор, видеореги­стратор и дисковый накопитель)	количество	соответствует требованиям – 10%, 1 камера – 2,5%, 2 камеры – 5%, 3 камеры – 7,5%.
		Организация работы по ликвидации аварийных ситуаций во вне­рабочее время	1 ликвидация	10%
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Отсутствие замечаний	10% за каждую проверку
4.	Благоустройство здания и двора лицея	Участие в оформлении и благоустройстве территории и здания к праздникам, генеральной уборке общих помещений.	Участие	10% территория; генеральная уборка - до 10%, оформление здания – 5%
5.	Выполнение муниципального задания	Обеспечение положительной динамики экономии энергоресурсов	Да	10%
6.	Повышение квалификации	Повышение квалификации 1 раз в 3 года (курсы, в т.ч. дистанционные)	%	10%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №30г.Шахты
утвержденному приказом
директора МБОУСОШ №30 г.Шахты
от 14.04.2017 г. №82

Перечень должностей административно-управленческого персонала

1.К административно-управленческому персоналу Школы относятся:

- директор Школы;
- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по ВР;
- заведующая хозяйством;
- заведующая библиотекой;
- лаборант;
- главный бухгалтер;
- ведущий бухгалтер;
- секретарь-машинистка;

С положением ознакомлены:

<i>И.О.Фамилия</i>	<i>Должность</i>	<i>Дата</i>	<i>Личная подпись</i>
В.Ю. Гиркина	Заместитель директора по УВР	14.01.2017	
Т.Ю.Сергеева	Учитель	14.01.2017	
В.В.Яровицина	Учитель	14.01.2017	
О.Г.Погасай	Учитель	14.01.2017	
М.Н.Капканова	Учитель	14.01.2017	
М.В.Кудашева	Заместитель директора по ВР	14.01.2017	
Н.В.Свиридова	Учитель	14.01.2017	
Е.Н.Соколова	Учитель	14.01.2017	
А.А.Волкова	Учитель	14.01.2017	
М.К.Муратиди	Учитель	14.01.2017	
Е.П.Кондратьева	Учитель	14.01.2017	
Н.В.Краснова	Учитель	14.01.2017	
Н.Н.Енохин	Учитель	14.01.2017	
Т.А.Мешкова	Учитель	14.01.2017	
Л.Ф.Тарасова	Учитель	14.01.2017	
И.С.Капканова	Учитель	14.01.2017	
З.Л.Мирошникова	Завхоз	14.01.2017	
М.С.Смирнова	Главный Бухгалтер	14.01.2017	
С.В.Мащенко	Рабочий по обслуживанию здания	14.01.2017	

А.А.Каркачева	Уборщик служебный помещений	14.01.2017	
О.М.Каркачева	Уборщик служебный помещений	14.01.2017	
О.Д.Куркина	Сторож	14.01.2017	
Ю.А.Дементьев	Сторож	14.01.2017	
А.В.Болдырева	Библиотекарь	14.01.2017	