

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Е. А. Бычкова

«01» февраля 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

С. В. Смородина

Приказ № 11 от 16.01.2024

Приказ № 29 от 01.02.2024

(с изменениями)

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №1»  
муниципального образования  
Кандалакшский район**

**Положение**  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №1»  
муниципального образования Кандалакшский район

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» муниципального образования Кандалакшский район (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников образовательной организации, финансируемой из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации (далее - организация);
- порядок и условия оплаты труда работников организации, включающий размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников организации (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.3. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Положением.

**II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников организаций**

2.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников организации за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательных организаций.

2.3. При формировании фонда оплаты труда организации предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников организации.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников организации.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником,

В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работников организаций.

При формировании фондов оплаты труда базовая часть ФОТ предусматривается в размере не менее 70 процентов ФОТ (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

### **III. Порядок и условия оплаты труда**

3.1.1. Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада (оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются руководителем организации на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников организации устанавливаются Положением об оплате труда работников организации не ниже минимальных размеров окладов (приложение № 1).

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень

образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

Положение об оплате труда работников организации должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

В положении об оплате труда работников организации не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов).

3.1.5. Педагогическим и другим работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), предусмотренные в п.п. 3.1.6 - 3.1.11.

3.1.6. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

Педагогическим работникам, получившим вторую квалификационную категорию до 01.01.2011, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в размере 0,05 до окончания действия решения аттестационной комиссии.

3.1.7. Специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельской местности в размере 0,25 в соответствии с перечнем должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа, имеющих право на установление повышенных окладов (должностных окладов) (приложение № 6 к Постановлению).

Лицам, занимающим должность "младший воспитатель" в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского типа, имеющих образование, соответствующее требованиям квалификационной характеристики по должности, а также лицам, работающим в указанных организациях по профессии "помощник воспитателя", устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельской местности в размере 0,25.

3.1.8. Педагогическим работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) за специфику деятельности образовательной организации:

- за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, - 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим программы профильного обучения, - 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим программы предпрофильного обучения, - 0,1;

- педагогическим работникам, реализующим программы углубленного изучения отдельных предметов, - 0,1;

Педагогическим работникам, младшим воспитателям организации санаторного типа устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа - 0,2.

3.1.9. Педагогическим работникам организации, осуществляющим обучение детей-инвалидов на дому, устанавливаются повышающий коэффициент к должностному окладу

(окладу) за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов в размере 0,2.

3.1.10. Медицинским работникам организации устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

3.1.11. В должностной оклад (окладу) педагогических работников после применения повышающих коэффициентов включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 руб., которая образует новый должностной оклад (оклад).

3.1.12. Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), предусмотренные в пп. 3.1.6 - 3.1.10, образуют новые должностные оклады (оклады). Руководитель организации самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника организации на повышающий коэффициент.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

При применении повышающих коэффициентов, размер нового должностного оклада (оклада) округляется до целого рубля по правилам арифметического округления до целых рублей (суммы до 50 коп. отбрасываются, суммы в 50 коп. и более округляются до полного рубля).

При применении к должностному окладу (окладу) повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу (окладу).

3.1.13. Особенности установления должностных окладов (окладов) педагогических работников.

Должностной оклад (оклад) педагогических работников устанавливается исходя из учебной нагрузки, равной норме часов, установленной за ставку заработной платы.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников".

Для педагогических работников, поименованных в п.п. 2.3 - 2.7 и 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников должностной оклад (оклад) определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Перечень педагогических работников, должностной оклад (оклад) которых определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки:

воспитатели, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

инструкторы по физической культуре;

воспитатели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми;

учителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагоги дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

Для расчета должностного оклада (оклад) с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) вновь образованный должностной оклад (оклад) (с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) умножается на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) новому должностному окладу (окладу).

## **2. Компенсационные выплаты**

3.2.1. В организации устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных, опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2). Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (в том числе классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом и т.п.), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе организации.

3.2.2. Перечень, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются на основании трудового законодательства и настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников организаций в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу

(окладу).

В соответствии с законодательством за работу в районе с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников организаций устанавливаются:

- районный коэффициент 50 %;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера до 80 %.

3.2.3. Руководитель организации принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.4. 1) Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство, устанавливается доплата за выполнение функций классного руководителя в размере 8000 руб. в месяц (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются):

- в классе с наполняемостью не менее 25 человек для общеобразовательных классов;
- для классов, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, - с наполняемостью не менее 12 человек;
- в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - в классе с наполняемостью 14 человек и более.

В классах с меньшей наполняемостью размер доплаты устанавливается пропорционально численности обучающихся.

При определении размера доплаты учитывается наполняемость класса по состоянию на первое число каждого месяца. Доплата за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному рабочему времени.

2) Дополнительно к доплате за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство, устанавливается выплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 руб. в месяц. На указанную выплату ежемесячного денежного вознаграждения начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 руб. устанавливается в соответствии с Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, утвержденным муниципальным нормативным актом.

3.2.5. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается доплата за проверку письменных работ.

Размеры доплат в зависимости от предмета:

- за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике, предметам начального образования - до 15 % к должностному окладу (окладу);
- за проверку письменных работ по иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатике, черчению - до 10 % к должностному окладу (окладу).

В классах с наполняемостью менее 15 человек - 50 % рекомендуемого размера доплаты.

### **3. Стимулирующие выплаты**

3.3.1. В организации устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за работу в классах компенсирующего обучения;

- за сложность и интенсивность педагогической работы в общеобразовательных организациях;

- за классность;

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

- ежемесячная доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию.

2) Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу):

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за выслугу лет;

- повышающий коэффициент за библиотечный стаж;

- повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж;

3) Премии:

за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных или срочных работ;

единовременные премии.

4) Материальная помощь.

5) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

3.3.2. Перечень, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией самостоятельно на основании настоящего Положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных организацией, должен соответствовать перечню стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных средств на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения профсоюзной организации.

3.3.6. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя организации на определенный период. Надбавка предельными размерами не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к



должностному окладу (окладу).

3.3.7. При установлении надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы педагогическим работникам учитываются:

- работа в режиме высокой интенсивности, сжатых сроков, повышенной ответственности (участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и ГИА, других формах независимой аттестации обучающихся; возрастные особенности обучающихся (начальная школа));

- повышенный объем выполняемых работ и поручений, работа по нескольким направлениям, при совмещении ряда функций (работа в методическом объединении, осуществление инклюзивного образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья, внеурочной деятельности).

3.3.8. Работникам, удостоенным государственных наград Российской Федерации, устанавливается доплата в размере 20 000 рублей. К числу данных работников относятся лица, имеющие следующие почетные звания:

- "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации".

Работникам, имеющим почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", устанавливается доплата в размере 15 % к должностному окладу (окладу).

Работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации", нагрудный знак «Отличник народного просвещения», почетный знак "Отличник физической культуры и спорта", устанавливается доплата в размере 10 % к должностному окладу (окладу).

3.3.9. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная доплата за квалификационную категорию (далее - ежемесячная доплата):

за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областях. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областях. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

3.3.10. Работникам организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплата по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носит стимулирующий характер. Персональный повышающий коэффициент

к должностному окладу (окладу) устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и может быть пересмотрен в течение этого года.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника организации на повышающий коэффициент.

3.3.11. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, заместителям руководителей организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу) пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на ставку.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет к должностному окладу (окладу):

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,10;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,15;

при выслуге свыше 15 лет - 0,20.

3.3.12. Повышающий коэффициент за библиотечный стаж работы устанавливается к должностному окладу (окладу):

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,2;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,25;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 0,3;

при стаже работы от 20 до 25 лет - 0,35;

при стаже работы от 25 лет и более - 0,4.

3.3.13. Повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается к должностному окладу (окладу):

при стаже работы от 0 до 3 лет - 0,3;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,35;

при стаже работы от 5 лет и более - 0,4.

3.3.14. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании по итогам работы учитываются результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников организации, определенных положением об оплате труда работников организации, локальными нормативными актами организации.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Размер премий по итогам работы не ограничен.

3.3.15. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными или срочными работами могут считаться:

работы по подготовке объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3.3.16. Работникам организаций могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, юбилейные даты организаций), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград, педагогические премии педагогическим работникам и т.д.

Размеры единовременных премий, за исключением педагогических премий, устанавливаются организациями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры педагогических премий педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с

порядком присуждения и вручения педагогических премий педагогическим работникам муниципальной системы образования Кандалакшского района, утверждаемым муниципальным нормативным актом.

При награждении работника организации почетной грамотой Министерства образования и науки РФ производится единовременная выплата в размере 10 тысяч рублей (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

При награждении работника организации почетной грамотой органов власти размер единовременной премии устанавливается в соответствии с Положением о почетной грамоте.

3.3.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.3.18. Материальная помощь руководящим работникам и специалистам казенной организации выплачивается ежегодно в размере 1,5 должностных окладов (окладов).

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.19. Материальная помощь выплачивается: в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника); в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника.

Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств (при наличии экономии ФОТ) и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.20. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат) работников, имеющих в соответствии с муниципальным правовым актом статус педагога - молодого специалиста, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже **50 000 руб.** с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областям.

#### 4. Меры социальной поддержки

3.4.1. В целях социальной поддержки работников организации устанавливается следующий перечень видов выплат мер социальной поддержки работников:

- материальная помощь педагогическим работникам;
- материальная помощь медицинским работникам;
- единовременное пособие и ежемесячная надбавка педагогу - молодому специалисту;
- единовременное пособие медицинскому работнику - молодому специалисту;
- единовременное пособие педагогическим работникам при выходе на пенсию;
- единовременное пособие медицинским работникам при выходе на пенсию.

Выплаты мер социальной поддержки производятся работникам организации в следующих размерах:

- материальная помощь педагогическим работникам - ежегодно в размере 0,75 должностного оклада (оклада) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- материальная помощь медицинским работникам - ежегодно в размере 0,2 должностного оклада (оклада), материальная помощь к отпуску - в размере 0,55 должностного оклада (оклада) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- педагогу - молодому специалисту - единовременное пособие при трудоустройстве в размере 4,6 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу (окладу);

- медицинскому работнику - молодому специалисту - единовременное пособие при устройстве на работу впервые после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения в размере 4,6 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются). Выплата единовременного пособия врачам производится после окончания интернатуры при устройстве по основному месту работы;

- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) - единовременное пособие в размере 2,3 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- медицинским работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) - единовременное пособие в размере 2,3 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

Для выплат мер социальной поддержки должностной оклад (оклад) устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на ставку, за исключением выплаты ежемесячной надбавки педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу (окладу), установленному с учетом учебной нагрузки.

Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим и медицинским работникам организаций утверждается муниципальными правовыми актами.

#### **IV. Доплата до минимального размера оплаты труда**

4.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.2. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному

времени.

4.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, а также без учета выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных: за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. Порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда устанавливается муниципальным правовым актом.

## **V. Особенности оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада (оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады (оклады) устанавливаются руководителям организации в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости организаций.

Размер должностного оклада (оклада) руководителя организации устанавливается в соответствии с Порядком определения должностных окладов (окладов) руководителей муниципальных образовательных организаций и организаций образования (приложение № 1 к Положению).

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, в соответствии с локальными нормативными актами.

5.5. Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов (окладов) руководителей с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. К должностному окладу (окладу) заместителей руководителей и главных бухгалтеров не применяются повышающие коэффициенты, образующие новый должностной оклад (оклад), в должностной оклад (оклад) заместителей руководителей и главных бухгалтеров не включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами организаций, трудовым договором.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам организаций в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями организаций.

5.8. Заместителям руководителей (за исключением заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе) устанавливаются выплаты мер социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников организации.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда работников организации.

6.2. Штатное расписание организации включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих организации.

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

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня»: 1-ый квалификационный уровень (лаборант) 2-ой квалификационный уровень	<b><u>6582,00</u></b>
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников: 1-ый квалификационный уровень 2-ой квалификационный уровень (социальный педагог) 3-ий квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) 4-ый квалификационный уровень (учитель, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог)	<b><u>12409,00</u></b> <b><u>12841,00</u></b> <b><u>13272,00</u></b>

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные должности первого уровня: 1-ый квалификационный уровень 2-ой квалификационный уровень	
Должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные должности второго уровня: 1-ый квалификационный уровень 2-ой квалификационный уровень 3-ий квалификационный уровень (заведующий производством) 4-ый квалификационный уровень 5-ый квалификационный уровень	<b><u>12625,00</u></b>
Должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные должности третьего уровня: 1-ый квалификационный уровень (документовед, специалист по охране труда) 2-ой квалификационный уровень 3-ий квалификационный уровень 4-ый квалификационный уровень 5-ый квалификационный уровень	<b><u>15322,00</u></b>

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 1-ого квалификационного уровня (1,2,3 квалификационные разряды) (рабочий по обслуживанию зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, кухонный работник, буфетчик, кладовщик)	<b><u>9366,00</u></b>
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 2-ого квалификационного уровня (1,2,3 квалификационные разряды с	

производным названием «старший»)	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 1-ого квалификационного уровня (4,5 квалификационные разряды) ( <b>повар</b> )	<b><u>9776,00</u></b>
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 2-ого квалификационного уровня (6,7 квалификационные разряды)	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 3-его квалификационного уровня (8 квалификационный разряд)	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 4-ого квалификационного уровня	

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НЕ ВКЛЮЧЁННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

<b>№</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности педагогических работников, не включённых в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий, ЕКС</b>	<b>Минимальный размер оклада (в рублях)</b>
1	6	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	<b><u>13272,00</u></b>



**Порядок  
установления выплат стимулирующего характера  
работникам МБОУ СОШ № 1**

1.1. Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам *наименование организации* (далее – Порядок, учреждение) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества и эффективности работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению (приказу) руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

**2. Определение размера надбавки за высокие результаты работы**

2.1. Размер надбавки за высокие результаты работы работникам организации определяется на основании показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения. Критерии оценки эффективности деятельности (условия получения выплат) педагогических работников учреждения устанавливаются по показателям, предусмотренным в Приложении к настоящему Порядку.

2.2. Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается пропорционально количеству баллов.

**Максимальное количество баллов работника устанавливается в размере 150 баллов.**

**При бальной оценке надбавка устанавливается работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного для стимулирующих выплат, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.**

**3. Порядок установления надбавки за высокие результаты работы**

3.1. Установление надбавки за высокие результаты работы педагогическим работникам (заместителям) организации осуществляется два раза в год приказом руководителя организации, по результатам работы за 1-ое и 2-ое полугодие.

**- с 01 января по 30 июня - итоги первого полугодия  
(выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря)**

**- с 01 сентября по 31 декабря - итоги второго полугодия  
(выплаты производятся с 1 января по 31 августа)**

Оценка деятельности работников для установления надбавки за высокие результаты работы производится следующим образом:

- 1) Педагогический работник проводит самоанализ своей работы за полугодие, заполняет **«Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (учителей) учреждения для назначения выплат стимулирующего характера»** и предоставляет сведения руководителю методического объединения в срок до 10 числа месяца после отчетного периода;
- 2) руководитель МО оценивает сданные ему показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников (учителей);
- 3) комиссией по оплате труда учреждения в срок до 15 числа месяца после отчетного полугодия рассматриваются предоставленные оценочные листы результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения (приложение к Порядку) и выносятся решение о назначении выплат стимулирующего характера.

**«Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (учителей) учреждения  
для назначения выплат стимулирующего характера»**

№ п/п	Наименование показателей	Ед. изм	Количество баллов (не более)	Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей
1	Качество знаний обучающихся по предмету	%	10  15	$(A / B) \times 100\% \times K$ , где для 3-9 классов А - число обучающихся, получивших оценки "4" и "5" по итогам полугодия (учебного года); для 1-2 классов А – число обучающихся, имеющих положительные результаты контрольных мероприятий; В - общая численность обучающихся по предметам; <b>40-70 % - 10 баллов;</b> <b>71- 100 % - 15 баллов.</b> Для учителей, ведущих предмет в нескольких классах, определяется средний балл: результаты по каждому классу складываются и полученная сумма баллов делится на число классов. К - коэффициент группы сложности предметов: К=0,70 – для учителей физкультуры, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ. К=1,00 – для остальных учителей
2	Отсутствие неуспевающих по предмету	балл	10	Отсутствие – «плюс» 10 баллов; Наличие – «минус» 10 баллов.
3	Отсутствие учащихся, имеющих одну или две «3» по предметам.	балл	10	Отсутствие – «плюс» 10 баллов; Наличие – «минус» 10 баллов.
4	Динамика качества обучения по предмету в сравнении с предыдущим учебным годом (учебная четверть, полугодие)	%/баллы	10	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с оценками «4» и «5» на 5% и выше - «плюс» 10 баллов.  Уменьшение доли обучающихся, закончивших учебный период с оценками «4» и «5» на 5% и выше - «минус» 10 баллов.
5	Результативность образовательной деятельности, объективность оценивания результатов.	балл	5	Доля обучающихся (выпускников по уровням образования), подтвердивших свои годовые отметки по программам НОО, ООО (по результатам ВПР – не менее 80% и ГИА – не менее 100%)

6	Эффективное использование в образовательной деятельности банка заданий по ФГ («РЭШ»).	балл	10 5	По итогам мониторинга От 11-25 человек – 10 баллов От 5 до 10 – 5 баллов
7	Отсутствие обучающихся, не прошедших государственную итоговую аттестацию в <b>основной период по русскому языку и математике</b> (май-июнь).	балл	10	Отсутствие – «плюс» 10 баллов; Наличие – «минус» 10 баллов.
8	Результативность подготовки учащихся к ГИА по предметам по выбору (количество учащихся, <b>успешно сдавших предмет по выбору в основной период-июнь</b> ).	Чел./ балл	20 15 10 5	<b>Успешно сдали экзамен по выбору:</b> От 1 до 10 человек – 5 баллов; От 11 до 20 – 10 баллов; От 21 до 30 - 15 баллов; От 31 и выше – 20 баллов.
9	Участие в проведении ГИА (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ)	балл	15	За участие – 15 баллов.
10	Результативность индивидуальной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное обучение в общеобразовательных классах.) Освоение образовательной программы в полном объеме.	балл	5	За результативную работу с обучающимися с ОВЗ (освоение образовательной программы, показатели успеваемости и качества знаний).
11	<b>Результативность</b> участия обучающихся во <b>Всероссийской предметной олимпиаде</b> школьников (наличие победителей и призёров).	балл	15 10 6 3	<b>За каждого обучающегося</b> Всероссийский уровень - 15 баллов; Региональный уровень- 10 баллов; Муниципальный уровень – 6 баллов; Уровень учреждения – 3 балла;
12	<b>Результативность</b> участия обучающихся в <b>других очных олимпиадах</b> (музыка, ОРКСЭ, начальные классы и другие) (наличие победителей и призёров)	балл	10 5 3 2	За каждого обучающегося Федеральный уровень - 10 баллов; Региональный уровень- 5 баллов; Муниципальный уровень – 3 баллов; Уровень учреждения – 2 балла;
13	<b>Результативность</b> участия обучающихся в <b>дистанционных олимпиадах</b> , онлайн олимпиадах по предмету.	балл	5 3 2 1	<b>При наличии победителей и призёров</b> Федеральный уровень - 5 баллов; Региональный уровень- 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 баллов; Уровень учреждения – 1 балла;
14	<b>Участие</b> обучающихся в <b>очных</b> и дистанционных конкурсах, акциях, конференциях	балл	4 3 2 1	<b>При наличии участия</b> Федеральный уровень - 4 баллов; Региональный уровень- 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 баллов; Уровень учреждения – 1 балла.
15	Результативность участия обучающихся в очных и <b>дистанционных</b> конкурсах (наличие победителей и призёров).	балл	5 4 3 2	<b>При наличии победителей и призёров</b> Федеральный уровень - 5 баллов; Региональный уровень- 4 баллов; Муниципальный уровень – 3 баллов; Уровень учреждения – 2 балла;

16	Результативность руководства научно-исследовательской и проектной деятельностью учащихся. Наличие обучающихся, ставших победителями и призёрами муниципальной научно-практической конференции «Юность Севера», «Учение с увлечением», «Фейерверк проектов», «Фестиваль новых идей».	балл	25 20 15 10	<b>При наличии победителей и призёров.</b> Федеральный уровень - 25 баллов; Региональный уровень- 20 баллов; Муниципальный уровень – 15 баллов; Уровень учреждения – 10 баллов;
17	Результативность участия обучающихся в конкурсах, включённых в перечни мероприятий, утверждённые Министерством образования и науки Мурманской области, Министерством просвещения РФ и Министерством образования и науки РФ.	балл	25 20 15 10	<b>При наличии победителей и призёров.</b> Федеральный уровень - 25 баллов; Региональный уровень- 20 баллов; Муниципальный уровень – 15 баллов; Уровень учреждения – 10 баллов; <b>При наличии участия</b> Федеральный уровень - 20 баллов; Региональный уровень- 10 баллов;
18	Организация руководства индивидуальными итоговыми проектами учащихся 9-х классов.	Кол-во/балл	1	<b>За подготовку каждого обучающегося:</b> Уровень учреждения – 1 балл.
19	Результативность участия в спортивных соревнованиях (наличие призовых мест).	Кол-во раз/балл	20 10	<b>При наличии победителей и призёров</b> Региональный уровень – 20 баллов; Муниципальный уровень – 10 баллов.
20	Участие и результативность участия в <b>очных</b> конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитать человека», «Педагогический дебют», «Учитель здоровья».	балл	50 30 20  60 40 30	<b>За участие</b> Федеральный уровень – 50 баллов; Региональный уровень – 30 баллов; Муниципальный уровень – 20 баллов. <b>За результативность (+10 баллов на каждом уровне).</b> Федеральный уровень – 60 баллов; Региональный уровень – 40 баллов; Муниципальный уровень – 30 баллов.
21	Результативность участия в <b>дистанционных</b> конкурсах профессионального мастерства (с лицензией государственного образца), (призовые места).	балл	3 2 1	Федеральный уровень - 3 балла; Региональный уровень- 2 балла; Муниципальный уровень – 1 балл.
22	Участие и результативность участия в методических конкурсах, утверждённых приказами Управления образования муниципального образования Кандалакшский район, приказами Министерства образования и науки Мурманской области	балл	15 10 5  20 15 10	<b>За участие</b> Федеральный уровень - 15 баллов; Региональный уровень- 10 баллов; Муниципальный уровень – 5 баллов. <b>За результативность (+5 баллов на каждом уровне).</b> Федеральный уровень - 20 баллов; Региональный уровень- 15 баллов; Муниципальный уровень – 10 баллов.

23	Результативность участия в работе творческих групп, муниципальных методических объединениях: обобщение, распространение педагогического опыта.	балл	2 5 10	Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях: 1 раз (выступления, уроки) – 2 балла; 2 раза (выступления, уроки) – 5 баллов; 3 и более – 10 баллов. Участие в качестве слушателя не оценивается.
24	Руководство районными методическими объединениями, творческими группами и лабораториями.	балл	10	Осуществление руководства – 10 баллов
25	Ведение межшкольных факультативов, курсов	балл	15	Ведение межшкольных факультативов – 15 баллов
26	Участие в обновлении школьного сайта	балл	3	<b>Участие в обновлении</b> школьного сайта не менее 1 раза в четверть.
27	Участие в работе предметных комиссий, оргкомитетов, судействе и жюри.	балл	10 8 5 3	<b>При наличии участия (не мене 2-х раз)</b> Федеральный уровень - 10 баллов; Региональный уровень- 8 баллов; Муниципальный уровень – 5 баллов; Школьный уровень – 3 балла.
28	Участие в проведении оздоровительных мероприятий		10	Работа в оздоровительных лагерях, профильных лагерях, с трудовыми бригадами обучающихся, организованных на базе образовательной организации (за каждую смену)
29	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	балл	10	При наличии реализации ДОП на базе учреждения
30	Вовлечение обучающихся в обучение по дополнительным общеобразовательным программам (показатель для классных руководителей)	балл	10	Доля обучающихся класса , занимающихся по общеобразовательным программам дополнительного образования – 75 % и более
31	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Кол-во	- 10	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб – «минус» 10 баллов за каждый случай. Отсутствие жалоб не рассматривается.
32	Наличие травматизма у учащихся во время учебного процесса, иных несчастных случаев, происшедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работника к своим обязанностям	Кол-во случаев в	- 10	Наличие случаев травматизма – «минус» 10 баллов за каждый случай. Отсутствие травматизма не рассматривается.
33	Своевременное и качественное оформление документации, представление отчетности и материалов	балл	5	Отсутствие замечаний по ведению электронного журнала, электронных дневников, журналов индивидуальной, групповой работы, внеурочной деятельности , своевременное представление качественных отчетов и материалов.

34	Организация питания обучающихся (показатели для классных руководителей).	балл	10	Отсутствие задолженности за оплату питания, контроль за своевременной оплатой (за 3 и более месяцев) - «плюс» 10 баллов.
			- 10	Наличие задолженности за оплату питания, контроль за своевременной оплатой (за 3 и более месяцев) - «минус» 10 баллов.
			5	Организованное питание в классе (питаются более 90% учащихся).

**Перечень показателей эффективности деятельности заместителей руководителя  
МБОУ СОШ № 1  
для назначения выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование показателей	Кол-во баллов (не более)	Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей
1.	Выполнение муниципального задания по видам услуг, соответствиеспредоставляемых услуг стандартам качества	5 0	Выполнение объемных показателей муниципальной услуги "Реализация основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования": 95 - 100 % менее 95 %
		5	Уровень освоения обучающимися основной общеобразовательной программы (отсутствие неуспевающих)
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	3	Работа в составе Управляющего совета школы, обобщение, распространение опыта. Организация и проведение тематических родительских собраний.
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (по итогам независимой оценки)	5	Процент удовлетворённости составляет: Менее 50% - 0 баллов; 50-70% -3 балла; 71-100% - 5 баллов
4.	Готовность организации к новому учебному году	2	Наличие акта о приёме ОО, отсутствие замечаний – 2 балла. Отсутствие акта, замечания по готовности – 0 баллов.
5.	Соблюдение требований, предъявляемых к организации образовательного процесса	2	Отсутствие предписаний надзорных органов – 2 балла. Наличие предписаний – 0 баллов.
6.	Отсутствие объективных жалоб	2	Количество объективных жалоб менее 2-х – 2 балла. Количество объективных жалоб 2 и более – 0 баллов.
7.	Информационная открытость (сайт ОУ)	5	Еженедельное размещение материалов на сайте учреждения – 5 баллов
8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	5	Организация индивидуальной работы с несовершеннолетними, состоящими на учёте. Профилактические мероприятия. Отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении -0% Снижение доли обучающихся, не

			посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия, на 2% по сравнению с аналогичным периодом
9.	Реализация проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.).	5	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся – не менее 80% - 5 баллов.
	Внеурочная деятельность: участие педагогов в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, акциях (не менее 70% учащихся).	7 5 3	Федеральный и международный уровень – 7 баллов; Региональный уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 3 балла;
10.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	2	Доля молодых специалистов в общем количестве педагогических работников 10% и более – 2 балла.
11.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	3	Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в ОУ – 3 балла.
12.	Результаты итоговой аттестации	10	Средний балл ОГЭ по учебному предмету соответствует или выше среднего по району – 10 баллов; Средний балл ОГЭ по учебному предмету ниже среднего по району – 0 баллов;
13.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка педагогических работников	5	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку 95% и более – 5 баллов.
14.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей. Наличие программы (раздела), пропагандирующей здоровый образ жизни и размещение на сайте ее реализации.	3	Размещение программы, отчётов о её реализации на сайте ОО – 3 балла.
15.	Аттестация педагогических работников	5	Доля педагогических работников, прошедших в установленном порядке аттестацию – 100% - 5баллов.
16.	Участие педагогических работников в конкурсах, проектах муниципального, регионального уровней, профессиональных конкурсах	4	Доля педагогических работников ОО, принимающих участие в конкурсах, проектах муниципального, регионального уровней, профессиональных конкурсах – 30% и более
17.	Участие обучающихся в муниципальном, региональном и заключительном этапах всероссийской олимпиады школьников	1 балл за каждого обучающегося	Количество обучающихся, ставших победителями и призёрами муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников (Приказы Управления образования об утверждении результатов).
		1 балл за каждого обучающегося	Количество обучающихся, ставших победителями и призёрами регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников (Приказы Министерства просвещения РФ об утверждении результатов заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников).

		5 баллов за каждого учащегося; 0 баллов за призёра; 15 баллов за победителя	Количество обучающихся, ставших участниками, победителями и призёрами заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников (Приказы Министерства просвещения РФ).
18.	Результативное участия обучающихся в мероприятиях по представлению и защите проектных и исследовательских работ	1 балл за каждого обучающегося. Максимально – 6 баллов.	Количество обучающихся, ставших победителями и призёрами муниципальной научно-практической конференции «Юность Севера», «Учение с увлечением».
		2 балла за каждого обучающегося, максимально – 8 баллов.	Количество обучающихся, ставших победителями и призёрами региональных и всероссийских мероприятий (конференций, выставок), включённых в перечни мероприятий, утверждённые Министерством образования и науки Мурманской области, Министерством просвещения РФ и Министерством образования и науки РФ.
19.	Результативность образовательного процесса, объективность оценивания результатов	4	Доля обучающихся (выпускников по уровням образования), подтвердивших свои годовые оценки по программам НОО (итоги ВПР – не менее 80%), ООО
20.	Привлечение дополнительных внебюджетных средств за счёт развития платных услуг, грантов, спонсорской помощи	6	При объёме средств от 500 тыс. рублей и выше – 6 баллов.
		4	При объёме средств от 100 до 500 тыс. рублей – 4 балла.
		2	При объёме средств до 100 тыс. рублей – 2 балла.
21.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	5	Охват обучающихся, занимающихся в объединениях ДО на базе ОО – 30 % и более – 5 баллов.
	Вовлечение обучающихся в обучение по дополнительным общеобразовательным программам	5	Доля обучающихся ОУ, занимающихся по общеобразовательным программам дополнительного образования – 72% и более
22.	Образовательные результаты выпускников, освоивших основные образовательные программы основного общего образования		Положительная динамика качества образовательных результатов по математике и русскому языку (по Протоколам экзаменов):
		4	математика
		4	Русский язык
23.	Доля выпускников 9-х классов, успешно прошедших ГИА из числа допущенных к ней	4	100% выпускников из числа допущенных успешно прошли ГИА в основные сроки (По протоколам экзаменов).



**Перечень показателей эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда,  
социального педагога, педагога-библиотекаря  
МБОУ СОШ № 1 для назначения выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование показателей	Кол-во баллов (не более)	Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей
1.	Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5	5 баллов присваивается за использование в комплексе не менее трех форм мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в течение учебного года
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	10	Процент удовлетворённости составляет: Менее 50% - 0 баллов; 50-70% - 5 баллов; 71-100% - 10 баллов
3.	Положительная динамика качества обучения по предметам в сравнении с предыдущим учебным годом (учебная четверть, полугодие)	5	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с оценками «4» и «5» на 5% и выше - 5 баллов
4.	Отсутствие обучающихся, не аттестованных или получивших неудовлетворительную отметку за четверть, полугодие, год	5	Отсутствие – 5 баллов; Наличие – 0 баллов.
5.	Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении (социальный педагог, педагог-психолог)	2	Отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по уважительным причинам занятия в учреждении -0% Снижение доли обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия, на 2% по сравнению с аналогичным периодом
6.	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности (социальный педагог, педагог-библиотекарь)	10	Подготовка не менее двух обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности
7.	Результативность индивидуальной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное обучение) Индивидуальные достижения ребёнка, результат коррекционной работы.	5 10	Положительная динамика индивидуальной работы: до 50% обучающихся имеют положительную динамику обучения, развития -5 баллов. От 51 до 100% обучающихся имеют положительную динамику обучения, развития -10 баллов.
8.	Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении (социальный педагог, педагог-психолог).	5 3	Отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по уважительным причинам занятия в учреждении -0% - 5 баллов. Снижение доли обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия, на 2% по сравнению с аналогичным периодом – 3 балла.
9.	Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (призовые места)	30 20 10 5	Призовое место: Федеральный уровень – 30 баллов; Региональный уровень – 20 баллов; Муниципальный уровень – 10 баллов; Участие в конкурсах- 5 баллов

10	Участие в проектах, грантах, научно-практических конференциях	15 8 5 3	Федеральный уровень – 15 баллов; Региональный уровень – 8 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов; Уровень учреждения - 3 балл
11	Обобщение, распространение опыта	2 5 10 5	1) Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях: 1 раз – 2 балла; 2 раза – 5 баллов; более 2 раз – до 10 баллов. 2) Наличие публикаций в методических газетах, журналах – 5 баллов; Размещение материалов из опыта работы на сайте ИМЦ, в региональном хранилище информационных ресурсов, сайте учреждения – 5 баллов
12	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, родителей, заместителей директора по УВР, ВР.
13	Участие в проведении оздоровительных мероприятий	10	Работа в оздоровительных лагерях, профильных лагерях, с трудовыми бригадами обучающихся, организованных на базе образовательной организации (за каждую смену)
14	Количество обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2» (все, кроме библиотекаря)	-2 5	За каждого обучающегося минус 2 балла. 5 баллов присваивается при отсутствии обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2».
15	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	3	3 балла присваивается за проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее трех форм психолого-педагогического просвещения родителей в течение учебного года
16	Количество обучающихся, совершивших антиобщественные действия (педагог-психолог, социальный педагог)	3	3 балла присваивается за отсутствие обучающихся, совершивших антиобщественные действия
17	Количество обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания педагог-психолог, социальный педагог)	3	3 балла присваивается за отсутствие обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания
18	Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации (педагог-психолог, социальный педагог)	3	3 балла за реализацию не менее двух проектов.
19	Количество обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних	3 1	3 балла присваивается за отсутствие обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних, 1 балл за снижение обучающихся,

			остоящих на учёте в учреждении и (или) в оmissии по делам несовершеннолетних по равнению с предыдущим периодом
20	Доля обучающихся, в отношении которых обеспечена положительная динамика результатов решения коррекционно-развивающих задач, от числа обучающихся, охваченных коррекционно-развивающей работой (по данным диагностических процедур) (педагог-психолог, учитель-логопед).	5 3 2 1	От 100 до 80% положительная динамика – 5 баллов; От 79 до 50% положительная динамика – 3 балла; От 49 до 30% положительная динамика – 2 балла. Менее 30% положительная динамика – 1 балл.
21	Количество выявленных нарушений требований по комплектованию и организации работы библиотеки учреждения	5	5 баллов присваивается при отсутствии выявленных нарушений требований по комплектованию и организации работы библиотеки
22	Количество организованных тематических выставок, читательских конференций, других мероприятий по культурному развитию личности, продвижению чтения, поддержке интереса к литературе, к развитию словесности и формированию информационной культуры	5	5 баллов присваивается за организацию не менее четырех в течение учебного года

**Перечень показателей эффективности деятельности воспитателя ГПД МБОУ СОШ № 1 для назначения выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование показателей	Кол-во баллов (не более)	Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	5	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса, наличие программы, проведение не менее 2-х мероприятий в четверти.
2.	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках вне учебной деятельности	5	Подготовка не менее двух обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках вне учебной деятельности
3.	Результативность индивидуальной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное обучение) Индивидуальные достижения ребёнка, результат коррекционной работы.	5 10	Положительная динамика индивидуальной работы: до 50% обучающихся имеют положительную динамику обучения, развития -5 баллов. От 51 до 100% обучающихся имеют положительную динамику обучения, развития -10 баллов.
4.	Участие в проектах, грантах, научно-практических конференциях	15 8 5 3	Федеральный уровень – 15 баллов; Региональный уровень – 8 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов; Уровень учреждения - 3 балла
5.	Обобщение, распространение опыта	2 5	1) Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических

		10  5	чтениях: 1 раз – 2 балла; 2 раза – 5 баллов; более 2 раз – до 10 баллов. 2) Наличие публикаций в методических газетах, журналах – 5 баллов; Размещение материалов из опыта работы на сайте ИМЦ, в региональном хранилище информационных ресурсов, сайте учреждения – 5 баллов
6.	Наличие (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, родителей, заместителей директора по УВР, ВР.
7.	Участие в проведении оздоровительных мероприятий	10	Работа в оздоровительных лагерях, профильных лагерях, с трудовыми бригадами обучающихся, организованных на базе образовательной организации (за каждую смену)
8.	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	3	3 балла присваивается за проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее трех форм психолого-педагогического просвещения родителей в течение учебного года
9.	Количество организованных тематических выставок, читательских конференций, других мероприятий по культурному развитию личности, продвижению чтения, поддержке интереса к литературе, к развитию словесности и формированию информационной культуры	5	5 баллов присваивается за организацию не менее четырех в течение учебного года

**Перечень показателей эффективности деятельности тьютора  
МБОУ СОШ № 1 для назначения выплат стимулирующего характера**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателей</b>	<b>Кол-во баллов (не более)</b>	<b>Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей</b>
1	Результативность индивидуальной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное обучение) Индивидуальные достижения ребёнка, результат коррекционной работы.	5  10	Положительная динамика индивидуальной работы: до 50% обучающихся имеют положительную динамику обучения, развития -5 баллов. От 51 до 100% обучающихся имеют положительную динамику обучения, развития -10 баллов.
2	Наличие (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, родителей, заместителей директора по УВР, ВР.
3	Участие в проведении оздоровительных мероприятий	10	Работа в оздоровительных лагерях, профильных лагерях, с трудовыми бригадами обучающихся, организованных на базе образовательной организации (за каждую смену)

**Перечень показателей оценки эффективности профессиональной деятельности  
сторожа  
для назначения выплат стимулирующего характера**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателей</b>	<b>Ед. изм</b>	<b>Количество баллов (не более)</b>	<b>Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей</b>
1	<b>Обеспечение образовательной деятельности школы, сохранности товарно-материальных ценностей и здания</b>	<b>Баллы (30)</b>	3	Регулярный обход территории школы
			2	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей и зданий
			2	Сохранность приусадебного участка, цветников в летнее время
			2	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями
			2	Своевременное оповещение администрации школы и ЧП в школе
			2	Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, теплу, водопотребления и др.
			2	За работу без больничных листов

**Перечень показателей оценки эффективности профессиональной деятельности  
гардеробщика  
для назначения выплат стимулирующего характера**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателей</b>	<b>Ед. изм</b>	<b>Количество баллов (не более)</b>	<b>Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей</b>
1	<b>Обеспечение образовательной деятельности школы, сохранности личных вещей обучающихся и персонала школы</b>	<b>Баллы (20)</b>	5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.
			5	Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей
			2	Соблюдение чистоты и порядка в гардеробе
			3	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями
			3	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.
			2	Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии и др.

**Перечень показателей оценки эффективности профессиональной деятельности работников учреждения  
(Уборщик производственных и служебных помещений)  
для назначения выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование показателей	Ед. изм	Количество баллов (не более)	Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей
1	Обеспечение образовательной деятельности школы в соответствии с требованиями САНПиН	Баллы (20)	3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. (При наличии жалоб минус 3 балла).
			2	Соблюдение САНПиН, высокое качество выполнения работы.
			2	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями
			5	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.
			3	Качественное проведение генеральной уборки (1 раз в месяц)
			5	За работу без больничных листов

**Перечень показателей оценки эффективности профессиональной деятельности работников учреждения  
(Заведующий производством, повар, буфетчик, кладовщик, диетсестра, кухонный рабочий)  
для назначения выплат стимулирующего характера**

1	Обеспечение образовательной деятельности школы, организация питания	Баллы ()	3	Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.
			5	Качественное приготовление блюд и кулинарных изделий.
			3	Соблюдение установленных технологических процессов
			5	Разнообразие меню и кулинарных изделий
			2	Витаминизация блюд
			3	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.
			3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.
			5	Своевременное и качественное ведение рабочей документации
			2	Соблюдение ТБ и ПБ при работе с электроприборами, горячей водой и др.
			3	Психологический климат в коллективе, постоянный кадровый состав
			5	Эффективность управленческой деятельности

**Перечень показателей оценки эффективности профессиональной деятельности лаборанта**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателей</b>	<b>Ед. изм</b>	<b>Количество баллов (не более)</b>	<b>Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей</b>
1	<b>Обеспечение образовательной деятельности школы</b>	<b>Баллы (16)</b>	3	Качественная помощь в организации и проведении экспериментальных, лабораторных и творческих работ по физике, химии
			2	Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.
			5	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.
			3	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями
			3	За работу без больничных листов
			3	

**Перечень показателей оценки эффективности профессиональной деятельности документоведа**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателей</b>	<b>Ед. изм</b>	<b>Количество баллов (не более)</b>	<b>Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей</b>
1	<b>Ведение делопроизводства школы, высокая эффективность работы в документообороте образовательной организации</b>	<b>Баллы (50)</b>	10	Качественное ведение документации, подготовка кадровых документов – отчетность, соблюдение сроков исполнения
			5	Оперативное оформление информации по запросам сторонних организаций
			5	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителя
			5	Своевременное и грамотное ведение личных дел сотрудников.
			10	За администрирование официального сайта BUS.GOV, VIP NET, «Электронная школа»
			5	За организацию работы с ЕСИА
			5	Работа без больничных листов
			5	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.

