

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзной организации  
работников МБОУ СОШ №1  
г. Мичуринска

« 31 » 2019 г.



УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ СОШ №1  
г. Мичуринска  
от 31.05.2019 г. №164  
Директор МБОУ СОШ №1

« 31 »

Шишкина Т.В.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1»**  
**г. Мичуринска Тамбовской области**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 г. №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска», примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска, утвержденного постановлением администрации г. Мичуринска от 07.05.2019 г. №791, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Учреждение). Данное положение вступает в силу с 01 сентября 2019 года.

1.3. Настоящее положение включает в себя:  
размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов);  
минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее – ПКГ) профессиональных квалификационных групп;  
размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;  
выплаты компенсационного характера, условия их установления;  
выплаты стимулирующего характера, условия их установления;  
условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения;  
особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1 наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2 применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Российской Федерации, бюджета Тамбовской области, местного бюджета, части средств от оказания платных услуг и средств поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяемый в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. №583, не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

## **2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ**

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 г. №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 г. №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска»:

- по ПКГ первого уровня – 5582 рубля;
- по ПКГ второго уровня – 6380 рублей;
- по ПКГ третьего уровня – 8100 рублей – в муниципальных образовательных учреждениях (по должностям педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.), 8000 рублей – в других муниципальных учреждениях;
- по ПКГ четвертого уровня – 9350 рублей – в муниципальных образовательных учреждениях.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 г. №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

2.3.1 по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 г. №761н;

2.3.2 по общеотраслевым должностям служащих – общеотраслевые квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 г. №37;

2.3.3 по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 г. №31, постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. №31/3-30.

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала установлен к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в Приложении №1 настоящего Положения.

Учреждение определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении №2 к постановлению администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 г. №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической

деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления народного образования администрации города Мичуринска.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (согласно приложению к настоящему Примерному положению). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Размер повышающего коэффициента:

работникам, имеющим ученую степень или почетное звание «заслуженный», «народный» – 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник» – 0,15;

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника и устанавливается с даты присвоения ученой степени или почетного звания.

3.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты исходя из типа (вида) учреждения в процентах к окладу, ставке заработной платы:

за работу в отдельных структурных подразделениях с опасными и иными особыми условиями труда:

в специальных (коррекционных) классах, группах, созданных в учреждении, – работникам, занятым в этих классах, группах, – 0,20;

учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей – 0,20;

учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых – 0,20;

за работу с детьми ФФНР – 0,20.

3.9. Для работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов; в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периодах и условиях выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, руководителя учреждения на основании выполнения критериев, указанных в Приложении № 2 настоящего Положения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Период действия персонального повышающего коэффициента может быть изменен решением работодателя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и др.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности,

по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2 – 3.9, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленных в графе 5 приложения к настоящему Положению, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение указанных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, не подтверждения квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда, отличающихся от нормальных.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются учреждением самостоятельно сроком не более, чем на один учебный год в приказе руководителя учреждения и закрепляются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

3.12. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления**

4.1. Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной по результатам специальной оценки условий труда (п. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере не менее 4% оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

#### 4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.2.2. При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом 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».

4.1.2.3. За выполнение функций классного руководителя; проверку письменных работ обучающихся; заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями, учебными мастерскими; проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся, работы со сложными семьями, детьми из неблагополучных семей и другой дополнительной работы, связанной с образовательной деятельностью и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, устанавливается доплата:

- 1) Учителям за выполнение функций классного руководителя (классное руководство) – в 1-4 классах – 15%;  
в 5-11 классах – 20%

При исполнении обязанностей временно, более 2-х недель, отсутствующего классного руководителя, доплата за данное классное руководство другому работнику производится в том случае, если приказом по учреждению на него возложена данная трудовая функция.

В классах (класс-комплектах) с числом обучающихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%. Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества обучающихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

2) Учителям (в том числе ведущим индивидуальные и групповые занятия с обучающимися на дому) за проверку письменных работ обучающихся в % от оклада независимо от педагогической нагрузки,;

- 1-4 классы – 10%
- 5-11 классы:
  - по русскому языку, родному языку и литературе – 20%;
  - по математике – 15 %;
  - по химии, физике, географии, биологии, истории, обществознанию, праву – 10%;
  - по иностранному языку, ИЗО, ОБЖ, информатике – 5%.



При учебной нагрузке менее 1 ставки в 5-11 классах размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

В классах (класс-комплектах) с числом обучающихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%.

Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества обучающихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

3) Учителям, педагогам за заведование:

учебными кабинетами – 10%

учебными мастерскими – 5%

4) Учителям за руководство методическими объединениями:

школьными профессиональными объединениями учителей – 10%,

городскими профессиональными объединениями учителей – 15 %.

5) Учителям за заведование учебно-опытными участками – 15%.

Устанавливается в период с апреля по октябрь.

6) Учителям за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся – 25%.

7) Педагогическим работникам за проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся и (или) работы со сложными семьями, детьми из неблагополучных семей – 10%. Устанавливается в соответствии с планом работы педагогического работника по соответствующему направлению.

Доплаты, предусмотренные подпунктами 1), 3) – 7) пункта 4.1.2.3, устанавливаются в процентах от оклада независимо от педагогической нагрузки.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.2, устанавливаются в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения, со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ, и на срок до одного учебного года.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.

4.1.3. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании табеля учета 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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размерах не ниже, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается на основании табеля учета рабочего времени.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента

Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в приказе учреждения и трудовых договорах работников.

4.4. В случае если в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения установленная работнику заработная плата за месяц без учета компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и компенсационных выплат за сверхурочную работу окажется ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ); минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – МЗП), работнику начисляется и выплачивается соответствующая доплата до МРОТ (размера МЗП).

Доплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику заработной платой без учета компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и компенсационных выплат за сверхурочную работу за истекший месяц и МРОТ (размера МЗП), установленного на текущий период, приведенной сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в истекшем месяце.

Доплата до МРОТ (размера МЗП) учитывается при расчете среднего заработка работника.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за сверхурочную работу начисляются после доведения размера их заработной платы до МРОТ (размера МЗП).

## **5. Выплаты стимулирующего характера и условия их установления**

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- доплата молодым специалистам;
- денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает работодатель с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в

пределах фонда оплаты труда.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в графе 5 приложения к настоящему Положению, или в абсолютном размере и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:  
по приказу руководителя учреждения: заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;  
работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

**5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается приказом по учреждению.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №3), определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 г. №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных или региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).

5.4. Выплаты за **качество выполняемых работ** призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ (Приложение №4), определяемых учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 г. №2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5 Выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** и выплаты за **качество выполняемых работ** устанавливаются по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются не менее 2 раз в год.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки деятельности работников учреждения, системой оценки, утвержденными учреждением самостоятельно.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы или за качество выполняемых работ – до 200 %.

При необходимости размер выплат может быть изменен в течение года в зависимости от объема, режима или эффективности работы.

Выплаты, установленные сроком до одного года, в этот период могут быть отменены в связи с ухудшением результативности и (или) показателей в работе. При этом уменьшение размера выплаты или её отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления данной выплаты.

Уменьшение размеров выплат или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, невыполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

5.6. Доплата **молодым специалистам** из числа педагогических работников в образовательных учреждениях устанавливается ежемесячно в размере 2600 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, – с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется постановлением администрации Тамбовской области.

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

5.7. Педагогическим работникам учреждения устанавливается **ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя** в размере до 15% от оклада на основании критериев оценки их деятельности (Приложение №5), определяемых учреждением самостоятельно с учетом механизма стимулирования эффективной деятельности классных руководителей, рекомендованного в рамках регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат», утвержденного приказом управления образования и науки Тамбовской области от 23.01.2018 №130 и закрепляется приказом образовательного учреждения.

5.8. **Премирование** направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по установлению стимулирующих выплат, созданной приказом по учреждению, каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Настоящим Положением предусматриваются:

премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ могут учитываться следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего

процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов у учебному году;
- устранение последствий аварий;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- и другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

**5.8.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

Максимальный размер единовременной премии – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или не более 11340 рублей в абсолютном размере.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и руководителя структурного подразделения**

**6.1.** Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается на

учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12400 рублей

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом Управления народного образования администрации города Мичуринска и устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностные оклады, определяемые работодателем в трудовом договоре, устанавливаются:

заместителю руководителя учреждения в фиксированном размере 11160 рублей.

6.4. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.5. Выплаты компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.7. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителей руководителя учреждения.

6.8. Руководителю и его заместителям разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

## **7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными 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, оговариваемой в трудовом договоре».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными 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, оговариваемой в трудовом договоре».

## **8. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час**

8.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

8.1.1 при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

8.1.2 при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

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

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на месячное количество рабочих часов.

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **9. Определение фонда оплаты труда учреждения**

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств вышестоящего бюджета, средств муниципального бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности предусмотренных на оплату труда работников.

**Размеры**  
**минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных**  
**ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №1 г. Мичуринска**  
**Тамбовской области по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)**  
**и квалификационным уровням**

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4+гр.3) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>				
1	Сторож	5582	1	5582,00
<b>1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>				
1	Делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь учебной части	5582	1	5582,00
<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
<b>2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>				
1	Лаборант, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	6380	1	6380,00
2	Заведующий хозяйством	6380	1	6380,00
<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>				
<b>3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
1	Старший вожатый	8100	1,2	9720,00
2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор дополнительного образования	8100	1,3	10530,00
3	Воспитатель, методист, педагог-психолог	8100	1,3	10530,00
4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, тьютор	8100	1,4	11340,00

1	2	3	4	5
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
1	Документовед, библиотекарь, инженер-программист, специалист в области охраны труда	8000	1,2	9600,00
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1	Заведующий библиотекой	9250	1,3	12025,00

**Критерии для установления персонального повышающего коэффициента  
работникам МБОУ СОШ №1**

**1. Критерии для установления персонального повышающего коэффициента методистам**

№ п/п	Наименование критерия	Размер коэффициента
1.	Содержание и развитие МТБ школы в соответствии с требованиями ФГОС	1
2.	Ответственный за направление работы (не входящее в должностные обязанности)	0,5
3.	Ведение сайта ОУ	0,3
4.	Участие в реализации программы развития по разным направлениям	1
5.	Руководитель ППЭ	0,5
6.	Участие в инновационной работе муниципального и регионального уровней	1

**2. Критерии установления персонального повышающего коэффициента заместителю директора**

№ п/п	Наименование критерия	Размер коэффициента
1.	Состояние отчетности, документооборота в учреждении без замечаний	0,15
2.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (объективность оценивания)	0,5
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,85
4.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	0,5
5.	Организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	0,5
6.	Участие в инновационной работе муниципального и регионального уровней	0,5

**Показатели эффективности деятельности  
за интенсивность и высокие результаты  
учителя, преподавателя-организатора ОБЖ**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, заместителей	5%		
2.	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных (выставление оценок в дневник и журнал, заполнение домашнего задания)	5%		
3.	Результативность ГИА, ЕГЭ (отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог) 3.1.Наличие высокобалльников (от 80 б) 3.2.Средний балл выше или на уровне муниципального	10% 5%		
4.	Наличие авторских материалов (при наличии лицензии на работу и публикации материалов в сборниках муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней)	20%		
5.	Наличие в классе учащихся с ОВЗ (по адаптированным программам) 1 человек 2 и более человек	5% 10%		
6.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5%		
7.	Участие педагога в экспертной работе региональных экзаменационных комиссий и организации ГИА	5%		
8.	Подготовка призеров олимпиад (очных туров) муниципального, регионального, всероссийского уровней	5% 10% 15%		
9.	Результативность очного участия в профессиональных конкурсах: участие призовое место	5% 10%		
10.	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль и углубление)	10%		
11.	Подготовка победителей и призеров конкурсов и конференций, исследовательских работ обучающихся (очное участие) муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	5% 10% 15%		
12.	Наличие выступлений на семинарах, конференциях и др. муниципальный уровень	5%		

	региональный уровень	10%		
	всероссийский уровень	15%		
13.	Занятия со слабоуспевающими учащимися (при наличии плана работы и положительной динамике)	10%		
14.	Участие в инновационной деятельности	10%		
ИТОГО		200%		

**Показатели эффективности деятельности  
за интенсивность и высокие результаты учителя начальных классов**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, заместителей:	5%		
2.	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных (выставление оценок в дневник и журнал, осуществление контроля посещаемости, заполнение домашнего задания)	5%		
3.	Успеваемость обучающихся по итогам мониторингов, внутришкольного контроля: выше среднего по школе	5%		
4.	Наличие авторских материалов (при наличии лицензии на работу и публикации материалов в сборниках муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней)	20%		
5.	Наличие в классе ОБЗ по адаптированным программам: 1 человек 2 и более человек	10% 15%		
6.	Отсутствие обоснованных обращений обучаемых, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5%		
7.	Активное участие педагога в организации ГИА	5%		
8.	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций (очно): муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5% 10% 15%		
9.	Результативность очного участия в профессиональных конкурсах: участие призовое место	5% 10%		
10.	Распространение передового педагогического опыта (наличие мастер-классов, открытых уроков): муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5% 10% 15%		

11.	Занятия со слабоуспевающими учащимися (при наличии плана работы и положительной динамике)	10%		
12.	Работа в качестве наставника	15%		
13.	Участие в инновационной деятельности	10%		
14.	Занятия с детьми, для которых русский язык не является родным:			
	1 человек	5%		
	2 человека	10%		
	3 и более человек	15%		
<b>ИТОГО</b>		<b>200%</b>		

**Показатели эффективности деятельности  
за интенсивность и высокие результаты воспитателя**

№ п/п	Показатели	Процент %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Сохранность численного состава воспитанников группы (данные на конец сентября и конец декабря); не менее 25 воспитанников	20%		
2.	Соблюдение режима занятий в группе	10%		
3.	Наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в группу, где работает данный воспитатель; результаты независимых опросов, анкетирования родителей, обучающихся)	10%		
4.	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.):			
	муниципальный уровень	5%		
	региональный уровень	10%		
	всероссийский уровень	15%		
5.	Качество организации занятий самоподготовки с обучающимися (отзывы учителя и родителя)	10%		
6.	Работа с обучающимися ОВЗ			
	1 чел.	5%		
	2 и более	10%		
7.	Работа с обучающимися, для которых русский язык не является родным			
	1 чел.	5%		
	2 и более	10%		
8.	Результативность работы по профилактике травматизма. Отсутствие травматизма	5%		
9.	Наличие программы воспитания	5%		
10	Использование интерактивных технологий воспитания в группе	10%		
<b>ИТОГО</b>		<b>120%</b>		

**Показатели эффективности деятельности  
за интенсивность и высокие результаты педагога-библиотекаря**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка: - с замечаниями - без замечаний	5% 10%		
2.	Соблюдение охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции: -с замечаниями -в полном объеме	5% 10%		
3.	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне -выше	20% 30%		
4.	Оформление тематических выставок	10%		
5.	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне -выше	20% 30%		
6.	Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов и уровня их читательской активности	10%		
7.	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне - выше	20% 50%		
8.	Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	10%		
9.	Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне - выше	10% 20%		
10.	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	10%		
11.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	10%		
<b>ИТОГО</b>		<b>200%</b>		



**Показатели эффективности деятельности  
за интенсивность и высокие результаты  
социальных педагогов, педагогов-психологов,  
учителя-логопеда (логопеда), педагогов-организаторов,  
педагогов дополнительного образования**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	10%		
2.	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	10%		
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	10%		
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности	20%		
5.	Эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса	20%		
6.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	10%		
7.	Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	10%		
8.	Поддержание благоприятного психологического климата	10%		
9.	Разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	20%		
10.	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше	10% 20%		
11.	Организация развивающих мероприятий в сравнении с прошлым годом -на том же уровне -выше	10% 20%		
12.	Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	10% 20%		
13.	Доля воспитанников, совершивших правонарушения в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого года - понизилась	10% 20%		
<b>ИТОГО</b>		<b>200%</b>		

**Показатели эффективности деятельности  
за интенсивность и высокие результаты  
тьютора**

№ п/п	Показатели	Процент %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение правил трудового распорядка: без замечаний	10%		
2.	Количество обучающихся, сопровождаемых тьютором: 1 человек 2 человека и более	10% 20 %		
3.	Наличие плана работы с обучающимся и семьей по реализации индивидуальной образовательной траектории, заверенного руководителем ОО.	10%		
4.	Положительная динамика развития обучающегося и его положительные результаты овладения программным материалом, подтвержденные результатами мониторинга	20%		
5.	Участие в комиссии ПМПК/ методическом объединении (выступления)	20%		
6.	Презентация опыта работы (публичные выступления)	20%		
<b>ИТОГО</b>		<b>100%</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы  
заместителей директора по УВР, ВР, методистов**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Высокая организация и проведение промежуточной и итоговой аттестации учащихся	40%		
2.	Положительная динамика качества знаний учащихся по результатам аттестации	20%		
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности	20%		
4.	Организация работы со слабоуспевающими детьми	10%		
5.	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	30%		
6.	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий	20%		
7.	Отсутствие замечаний по итогам проверок различного уровня	50%		
8.	Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем	10%		
<b>ИТОГО</b>		<b>200%</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы  
заместителя директора по АХР**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей	30%		
2.	Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем	50%		
3.	Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса	50%		
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности	40%		
5.	Качественно проведенный ремонт	30%		
<b>ИТОГО</b>		<b>200 %</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы  
документоведа**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству	30%		
2.	Качественное ведение документации, заполнение личных дел, личных карточек, трудовых книжек и др.	30%		
3.	Ведение и заполнение электронных баз данных	30%		
4.	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	20%		
5.	Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению РСП и (или) руководителя	50%		
<b>ИТОГО</b>		<b>160%</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы  
делопроизводителя, секретаря учебной части,  
секретаря-машинистки**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству	30%		
2.	Качественное ведение документации	30%		
3.	Ведение и заполнение электронных баз данных	30%		
4.	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	25%		
5.	Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению РСП и (или) руководителя	30%		
6.	Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса	10%		
7.	Использование в работе компьютерных программ	10%		
<b>ИТОГО</b>		<b>175%</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы  
библиотекаря**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка: - с замечаниями - без замечаний	5% 10%		
2.	Соблюдение охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции: -с замечаниями -в полном объеме	5% 10%		
3.	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне -выше	20% 30%		
4.	Оформление тематических выставок	10%		
5.	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне -выше	20% 30%		
6.	Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов и уровня их читательской активности	10%		
7.	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне - выше	20% 50%		
8.	Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	10%		
9.	Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне - выше	10% 20%		
10.	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	10%		
11.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	10%		
<b>ИТОГО</b>		<b>200%</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы  
инженера-программиста**

№ п/п	Показатели	Процент %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение правил трудового распорядка: без замечаний	10%		
2.	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции: в полном объеме	10%		
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации, ведение документации	10%		
4.	Качественное техническое обслуживание компьютерной техники	20%		
5.	Участие в инновационной деятельности	30%		
6.	Проявление творческой инициативы, рационализаторских предложений по обеспечению эффективности работы ОО	20%		
<b>ИТОГО</b>		<b>100%</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы  
ассистента (помощника) по оказанию технической помощи инвалидам и  
лицам с ограниченными возможностями здоровья  
при установлении выплат стимулирующего характера за прошедший период  
с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Ф.И.О., должность \_\_\_\_\_**

№ п/п	Показатели	Процент %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение правил трудового распорядка: без замечаний	10%		
2.	Количество обучающихся, сопровождаемых ассистентом: 1 человек 2 человека и более	10% 20%		
3.	Оказание обучающемуся технической помощи на уроках во время перемен во внеурочной деятельности	10% 10% 10%		
4.	Положительная динамика развития обучающегося и его положительные результаты овладения программным материалом, подтвержденные результатами мониторинга	20%		
5.	Сотрудничество с учителями предметниками; работниками социально-педагогической службы; родителями	10 %		
<b>ИТОГО</b>		<b>100%</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы лаборанта**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	15%		
2	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	15%		
3	Соблюдение техники безопасности	15%		
4	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	15%		
<b>ИТОГО</b>		<b>60%</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы  
заведующего хозяйством**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей	30%		
2.	Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	20%		
3.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	20%		
4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	25%		
5.	Качественно проведенный ремонт	30%		
<b>ИТОГО</b>		<b>125 %</b>		

**Критерии оценки эффективности деятельности  
за качество выполненной работы сторожа**

№	Показатели	Процент, %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка: - с замечаниями - без замечаний	5% 10%		
2.	Соблюдение охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции: - с замечаниями - в полном объеме	5% 10%		
3.	Отсутствие замечаний на санитарно-технической состоянии территории	10%		
4.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	10%		
5.	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	10%		
6.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	20%		
7.	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	10%		
<b>ИТОГО</b>		<b>80%</b>		



**Показатели эффективности деятельности  
классного руководителя**

№ п/п	Показатели	Процент %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Наличие и эффективная реализация плана воспитательной работы классного руководителя	2%		
2.	Охват обучающихся класса горячим питанием: от 50 % до 70% выше 70	2% 3%		85
3.	Качество ведения документации: - личные дела обучающихся (полнота заполнения данных на обучающихся класса и их родителей в ЭДЖ) - портфолио обучающихся в ЭДЖ	1% 3%		80
4.	Положительная динамика работы с обучающимися «группы риска» и семьями, находящимися в трудном социальном положении	2%		85
5.	Соблюдение обучающимися класса правил внутреннего трудового распорядка	2%		
6.	Активность участия обучающихся класса в мероприятиях школьного и муниципального уровней	2%		
<b>ИТОГО</b>		<b>15%</b>		