УТВЕРЖДЕНО Приказом директора

от 31.01.2020 № 08 - о

 ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Г. А. Скушникова сельского поселения п. Циммермановка Ульчского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Г. А. Скушникова сельского поселения п. Циммермановка Ульчского муниципального района Хабаровского края разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников го­сударственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008г. № 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерством образования и науки Хабаровского края на 2018-2021 годы. (Пункт изменен [Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 31 января 2019 года N 3](http://docs.cntd.ru/document/465358050) Постановлением Правительства Хабаровского края № 488-пр от 24 декабря 2018 года «О внесении изменений в постановление Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр «О ведении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», постановлениями главы Ульчского муниципального района:

- от 29.06.2016 г. № 412-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 235 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 11.08.2016 г. № 534-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 09.12.2008 № 229 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ульчского муниципального района»,

- от 11.08.2016 г. № 535-па «О признании утратившим силу постановления главы администрации района от 16.02.2009 № 11 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Ульчского муниципального района»,

 - от 29.06.2016 г. № 413-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 29.06.2016 г. № 414-па «О внесении изменений в постановление Ульчского муниципального района от 09.12.2008 № 229 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ульчского муниципального района»,а также с учетом Положения министерства образования и науки Хабаровского края «Об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомст­венных министерству образования и науки Хабаровского края», утвержденного приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31;

- 17.01.2018 №26-па «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Ульчского муниципального района».

В соответствии:

 с Постановлением Правительства Хабаровского края № 488-пр от 24 декабря 2018 года «О внесении изменений в постановление Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр «О ведении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края»;

### - Постановлением Правительства Хабаровского края от 16.12.2019 г. № 547-пр «О повышении минимальных окладов (минимальных должностных окладов), установленных  [Постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-ПР](https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_902102696_) «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края»

##  - Постановлением Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П “По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова”

- Постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 года N 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка, (далее - работники, учреждения соответ­ственно) за счет средств краевого и местного бюджетов и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установление минимальных окладов (должност­ных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным ква­лификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающего в установленном порядке в учреждения из краевого и местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объём средств, направленных на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 20 процентов средств от фонда оплаты труда.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму груда (трудовые обязанно­сти), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливае­мого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

 1.5. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают минималь­ные размеры окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего харак­тера.

2.1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отне­сения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

 - от 05 мая 2008 года №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 года №247н "Об утверждении профессиональных квалифи­кационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 года №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Ульчского муниципального района и на основании приказа комитета образования администрации Ульчского муниципального района.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края". (Подпункт изменен [Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 13 января 2017 года N 1](http://docs.cntd.ru/document/823301022)

2.1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", «Почётный работник общего образования РФ» и другие по­ четные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности;

 - за специфику работы в отдельном классе;

- повышающий коэффициент молодому специалисту\*.

Надбавка за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", «Почётный работник общего образования РФ » и другие почетные звания, устанавливается:

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Прези­дента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступле­ния в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой; - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения ре­шения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

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

2.1.4. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому спе­циалисту -0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу - переход работника в другое учреждение, осуществляющее образовательную деятельность;

 - направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

 - нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработ­ной платы работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должност­ные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При наличии у работника одновременно нескольких оснований для уста­новления выплат по повышающим коэффициентам, выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (долж­ностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, на­личие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" «Почётный работник общего образования РФ» и другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждений, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

\*Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профес­сиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной органи­зации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

2.1.7. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, рабо­тающих в образовательных учреждения осуществляющих обучение, расположен­ных в сельских населенных пунктах, составляет 0,25. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению

 2.1.8. Выплаты компенсационного характера (раздел 3. настоящего Положения), выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.13 настоящего Положения), устанавливаются работодателем в соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными постановлениями администрации Ульчского муниципального района: от 15.02.2008 г. № 235 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»; от 15.02.2008 г. « 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района».

2.1.9. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (долж­ностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициен­ты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

 2.1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработан­ному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

2.1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на че­тыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалифи­кационных групп должностей работников образования".

2.2.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей пе­

дагогических работников приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2.3. К минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты и порядок их установлены, предусмотрены пунктом 2.1.5. настоящего Положения.

2.2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту и применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Примерного положения.

2.2.5. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную катего­рию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" «Почётный работник общего образования РФ» и другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, установленные в пункте 2.1.8., приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

 2.2.6. Размер повышающего коэффициента к окладам работников, работающих в образовательных учреждения осуществляющих обучение, расположен­ных в сельских населенных пунктах, предусмотренный пунктом 2.1.9., составляет 0,25. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учрежде­нииприведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.2.7. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложе­ние № 4 к настоящему Положению).

2.2.8. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом ус­тановленной работнику учебной нагрузки.

 2.2.9. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педаго­гическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющая­ся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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".

 2.2.10. Тарификационный список учителей и других работников, осуществ­ляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанав­ливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

 2.2.11. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), кото­рый может выполняться в том же учреждении работником, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется самим учреждением.

2.2.12. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, спе­циалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников комитета по образованию, методического кабинета), привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

 2.2.13. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привле­каемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении ЕГЭ в Ульчском муниципальном районе, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом министерства образования и науки Хабаровского края.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персона­ла.

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении № 1 к на­стоящему Положению.

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персо­нала устанавливаются повышающий коэффициент:

 - за специфику работы в отдельном учреждении (группе, классе).

2.3.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту и применение по­вышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Положения.

 2.3.5. Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном уч­реждении, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

 2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делит­ся на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в приложении № 1 к настоя­щему Положению.

2.4.3. К минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются по­вышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты и порядок их установлены, предусмотрены пунктом 2.1.5. настоящего Положения.

2.4.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту и применение по­вышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Положения.

 2.4.5. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" «Почётный работник общего образования РФ» и другие почетные звания, соответствующие профилю учреждения, установленные в пункте 2.1.8., приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4.6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Рос­сии от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих". Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответ­ственные) работы установлены Перечнем в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп обще­ отраслевых профессий рабочих» приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5.3. К минимальным окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: - за специфику работы в отдельном учреждении.

 2.5.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту и применение по­вышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Положения.

2.5.5. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характе­ра

3.1. В соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного характера в учреждениях Ульчского муниципального района, утвержденными постановлениями администрации Ульчскогомуниципального района:

- от 29.06.2016 г. № 412-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 235 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 11.08.2016 г. № 534-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 09.12.2008 № 229 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ульчского муниципального района»,

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выпол­нении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в томчисле выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работни­ка

- за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

3.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответ­ствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и пе­речня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Газообразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работ­ников государственных учреждений Хабаровского края" применяются, Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на терри­тории Ульчского муниципального района, утвержденным муниципальным право­вым актом:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местно­стях, приравненным к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Вос­тока;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

 3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при вы­полнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении ра­ бот в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соот­ветствии с трудовым законодательством и иным и нормативным и правовым и актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по со­глашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема допол­нительной работы.

 3.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лаборатори­ей, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом МБОУ СОШ п. Циммермановка с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер повышения оплаты груда за работу в ночное время составляет 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное коли­чество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от про­должительности рабочей недели, установленной работнику.

3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее 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 не менее 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 выходной или нерабочий празднич­ный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным норматив­ным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Рос­сийской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

 4.2. В соответствии с Перечнями видов выплат стимулирующего характера в учреждениях Ульчского муниципального района, утвержденными постановлениями администрации Ульчского муниципального района:

- от 11.08.2016 г. № 534-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 09.12.2008 № 229 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ульчского муниципального района»,

- от 11.08.2016 г. № 535-па «О признании утратившим силу постановления главы администрации района от 16.02.2009 № 11 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Ульчского муниципального района»,

- от 29.06.2016 г. № 413-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,в учреждении ус­танавливаются следующие виды выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за выслугу лет;

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

 - премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

 4.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответство­вать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

4.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществля­ется с соблюдением следующих принципов:

 а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он по­лучит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением ре­зультата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

 4.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учрежде­ния с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляет­ся протоколом, с обязательным ознакомлением работников, на основании которого, ру­ководитель учреждения издает приказ.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о по­рядке назначения надбавки за выслугу лет (приложение № 6 к настоящему Положению).

 4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ас­сигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной принося­ щей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальный размер выплат не ограничен.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем уч­реждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным под­разделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

 5.2. Комитетом по образованию Администрации Ульчского муниципального района устанавливается перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и прочему персоналу в соответствии с муниципальным нормативным правовым актом, а так же предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов).

5.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная по­мощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

 5.4. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя вы­плачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам учреждений, подведом­ственных комитету по образованию.

5.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других наруше­ний оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ, ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ П. ЦИММЕРМАНОВКА

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб. за счет местного бюджета | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб. за счет краевого |
| Средние общеобразовательные учреждения | Средние общеобразовательные учреждения |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников: |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, социальный педагог |  | 7281 |
| 1.1. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог |  | 7848 |
| 1.3. | 4 квалификационный уровень |  Учитель  |  | 8223 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры: |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Библиотекарь |  | 6245Педагог-библиотекарь 8223 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, секретарь-машинистка |  | 4665 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: |
| 4.1. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством |  | 5985 |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: |
| 5.1. | 1 квалификационный уровень | Системный администратор, лаборант |  | 6349/5440 |
| 6. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: |
| 6.1. | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: гардеробщик, кладовщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений. | 4326 | 4326 |
| 7. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: |
| 7.1. | 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: электрик, сантехник, посудница, повар/шефповар. | 4326/6814 | 4326/4326 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка

РАЗМЕРЫ

 повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "Заслуженный", "Народный".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | Специалисты  | Руководители структурных подразделений |
| Высшая квалификационная категория | 0,75 | 0,1 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 | - |
| Наличие почетного звания «Народный учитель», «заслуженный учитель», «Почетный работник общего образования РФ», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности | 0,1 | 0,1 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке зара­ботной платы за специфику работы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:Педагогическим работникам\*Другим работникам\* | 0,20,15 |
| 2. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2 |
| 3. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 0,2 |
| 4. | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | 0,3 |

*\*непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем учреждения, по согласованию с трудовым коллективом*

*\*\*непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем учреждения, по согласованию с трудовым коллективом.*

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имею­щейся квалификационной категории.

 При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым сов­падают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |

 Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматривается министерством образования и науки Хабаровского края, на основании письменного заявления работника.

 Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет для работников МБОУ СОШ п. Циммермановка

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муни­ципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений системы об­разования, подведомственных комитету по образованию администрации Ульчского муниципального района Хабаровского края (далее учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы: до 2 лет - 15 процентов; от 2 до 5 лет - 20 процентов; от 5 до 10 лет - 30 процентов; свыше 10 лет - 35 процентов.

 1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы: до 2 лет - 15 процентов; от 2 до 5 лет - 20 процентов; от 5 до 10 лет - 25 процентов; свыше 10 лет - 35 процентов. 1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы: до 5 лет - 20 процентов; свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

 1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муници­пальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений системы обра­зования, подведомственных управлению образования осуществляется за счет средств краевого и местного бюджета.

 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в: - дошкольных образовательных учреждениях; - общеобразовательных учреждениях; - профессиональных образовательных учреждениях; - образовательных учреждений высшего образования; - учреждениях дополнительного образования; - учреждениях дополнительного профессионального образования; - учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, остав­шихся без попечения родителей; - органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.1.2. Время обучения работников учреждения в образовательных учрежде­ниях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных или муниципальных учреждениях на соответст­вующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полу­ тора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации комиссии, утвержденной приказом учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, даю­щий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников обра­зовательных учреждений в 2005 году".

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение над­бавки.

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

 3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на ос­нове отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установлен­ной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки на­ступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в пе­риод его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально от­работанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного по­рядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников учреждения возлагается на руководителей учреждений системы образо­вания.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установлен­ном законодательством порядке.

 Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка

ПОЛОЖЕНИЕ

 о порядке установления компенсационных выплат работникам МБОУ СОШ п. Циммермановка

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Г.А. Скушникова сельского поселения п. Циммермановка Ульчского муниципального района Хабаровского краяразработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Ульчского муниципального района Хабаровского края

- от 15.12. 2008 № 235 «Об отверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

1.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам устанавливаются:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1. При выполнении работ различной квалификации.

3.2. При совмещении профессий (должностей).

3.3. За сверхурочную работу.

3.4. За работу в ночное время.

3.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.6. За работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю).

3.7. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

 (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника).

 1.3. К виду «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, кабинетами, учебно-опытными участками, руководству предметными, и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

1.4. Выплаты за другие виды работ не связанные с образовательным процессом, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.5. Выплаты производятся от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в процентном отношении, устанавливается учреждением самостоятельно.

1.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2. Порядок и условия установления выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

2.1. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам муниципальных бюджетных образовательных и иных учреждений устанавливаются по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы и оформляются приказом руководителя учреждения.

2.2. Выплаты устанавливаются работникам учреждения на определенный период (учебный год, учебная четверть, месяц) или единовременно

2.2. Финансирование расходов по выплате за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работникам осуществляется в пределах средств направленных на оплату труда.

 2.4. Доплата педагогическим работникам за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанных с образовательным процессом и вносится в тарификацию.

**Рекомендуемые виды выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты | Кратность выплаты |
| **1.** | **Педагогическим работникам** |
| 1.1 | За заведование аттестованными учебными кабинетами  | 10% | с 1 сентября по 31 мая |
| 1.2 | За заведование спортивным залом  | 10% | с 1 сентября по 31 мая |
| 1.3 | За заведование учебными мастерскими, игровыми комнатами  | 10% | с 1 сентября по 31 мая |
| 1.4 | За руководство методическим объединением  | до 15% | с 1 сентября по 31 мая |
| 1.5 | За классное руководство  | Согласно Положению о порядке ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя. | с 1 сентября по 31 мая |
| 1.6 | За организацию внеклассной работы по физической культуре  | до 50 % | с 1 сентября по 31 мая |
| 1.7 | За работу в классах интегрирующего обучения (работа с детьми по коррекционным программам) | 1,7 % за одного ученика до 15% | с 1 сентября по 31 мая |
| 1.8 | За выполнение обязанностей секретаря педагогических советов, совещаний при директоре  | 10% | На период работы педагогического совета |
| 1.9 | В пределах выделенного фонда заработной платы учителям может производиться оплата за проверку тетрадей: | - по математике - 5-15%- по физике – 10%- по химии – 10%- по биологии - 10%- по географии– 10%- по иностранному языку– 10% | с 1 сентября по 31 мая |
|  | Выплаты учителям 1 – 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса: | - более 10 человек (6 – 14) - 15%- до 10 человек – 5% | с 1 сентября по 31 мая |
|  | Выплаты преподавателям, учителям 5 -11 классов, за проверку письменных работ по русскому языку и литературе при наполняемости класса: | - более 10 человек - 20%- до 10 человек – 10% | с 1 сентября по 31 мая |
| 1.10 | За работу в аттестационной комиссии учителям школы  | до 10% | На период работы комиссии |
| 1.11 | За руководство сайтом, сбор и редактирование материалов, обновление сайта ОУ (по факту выполненной работы)-  | до 10% |  |
| **2** | **Учебно – вспомогательному персоналу**  |
| 2.1 | Заведующему библиотекой за работу по ремонту книжного фонда и фонда учебников | 10% | За конкретно выполненную работу |
| 2.2 | Секретарю за заведование архивом | 10% |  |
| **3** | **Младшему обслуживающему персоналу** |
| 3.1 | За погрузочно-разгрузочные работы  | 10% | За конкретно выполненную работу |
| 3.2 | За сварочные работы  | до 20% | За конкретно выполненную работу |
| 3.3 | Гардеробщику за осуществление пропускного режима  | 10% | с 1 сентября по 31 мая |
| 3.7 | За вывоз мусора на личном транспорте  | до 20% |  |
| 3.8 | Сторожу за дополнительную уборку территории от снега при отсутствии должности дворника в штатном расписании  | до 20% | Ноябрь- март |
| 3.9 | За проведение ремонтных работ при подготовке к новому учебному году  | до 50% | (единовременно) |
| **4.** | **Прочие** |  |  |
| 4.1 | За проведение ремонтных работ  | до 50% |  |
| 4.2 | Работникам столовой за интенсивность труда (замес теста вручную, работа с буфетной продукцией, за стирку спецодежды и кухонных принадлежностей)  | до 30 % | с 1 сентября по 31 мая |
| 4.3 |  За организацию горячего питания  | 10% | с 1 сентября по 31 мая |
| 4.4 | За работу в комиссии по охране труда |  10% |  |
| 4.5 | За художественно-оформительские работы, пошив театральных костюмов для детей (за конкретно выполненную работу)  | 10% | За конкретно выполненную работу |
| 4.6 | За работу по благоустройству территории при отсутствии должности дворника в штатном расписании |  10%. | За конкретно выполненную работу |
| 4.7 | За работу и организацию работы на пришкольном участке  | до 20% | На период летней трудовой практики |
| 4.8 | Посуднице (вредность)  | 10%  | ежемесячно |

УТВЕРЖДЕНО Приказом директора

от 29.01.2020 № -о

ПОЛОЖЕНИЕ

 о порядке выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функ­ций классного руководителя педагогическим работникам МБОУ СОШ п. Циммермановка

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 N 850 "О вознаграждении педагогических работ­ников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выпол­нение функций классного руководителя".

 Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее- вознаграждение) педагогическим работникам общеобразовательных учре­ждений подведомственных комитету по образованию администрации Ульчского муниципального района Хабаровского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адап­тированным основным общеобразовательным программам;

 - в муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждениях, подведомственных комитету по образованиюУльчского муниципального района (далее - образовательные учреждения).

 1.2.Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

 1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений из расчета 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью:

- 14 человек и более в классе для муниципальных общеобразовательных орга­низаций, расположенных в сельском населенном пункте, в том числе в классах компенсирующего обучения.

 Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указан­ной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся. Пропорционально снижения вознаграждения за классное руководство в клас­сах с наполняемостью менее 14 человек в сельской местности применяется методика расчета в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ от 08.02.2006 № 17ю-50-93. Под уменьшением размера вознаграждения в названных выше классах понимается расчет пропорционально численности обучающихся в соответствии с формулой:

 S = 1000 руб. при N >= М, < 1000 руб.

S = ----------х N при N < М, М

где

S - ежемесячное вознаграждение за классное руководство в одном классе;

 N - количество обучающихся в классе;

М - расчетная наполняемость полнокомплектного класса (М = 25 человек для классов общеобразовательных учреждений, расположенных в городах, М = 14 человек для классов общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности).

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника, с его согласия, в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж рабо­ты в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами края).

 Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка

Положение

о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ п. Циммермановка

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выпла­ты материальной помощи работникам муниципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных комитету по образованиюУльчского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам по основному месту работы на основании заключенного трудового договора на срок более одного года.

1.3. Материальная помощь выплачиваться один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам осуществляется в пределах средств учреждения направленных на оплату труда.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения по лич­ному заявлению как правило, к отпуску в течение текущего календарного года.

2.2. Работникам учреждения, числящимся в штате на конец года и прорабо­тавшим в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивает­ся в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. При увольнении, работнику, не реализовавшему право на выплату мате­риальной помощи, таковая выплачивается пропорционально фактически отрабо­танному времени в текущем году. Работнику учреждения, уволенного за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.4. Работникам учреждения, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.5. Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках, отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году (исключая период нахождения в указанных отпусках).

2.6. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производиться один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

 2.7. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

 Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Циммермановка

Положение

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы.

 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений дошко­льного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных комитету образования администрации Ульчского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Ульчского му­ниципального района Хабаровского края от 15.12.2008 №235 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района», от 29.06.2016 г. № 413-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района».

 1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок премирования работ­ников по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ: Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу в соответствии с Положением о Комиссии по оценке работы работников муници­пальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного об­разования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомст­венных комитету по образованию Ульчского муниципального района Хабаровского края

1.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

2. Порядок установления премиальных выплат

2.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

2.2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подве­дения итогов деятельности учреждения за определенный период.

2.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, единовременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2.5. Для установления премии в Комиссию предоставляется справка о финансовых средствах по учреждению.

 2.6. Премиальные выплаты устанавливаются:

 - по итогам работы;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.7. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

 2.8. Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания, а так же:

 наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

нарушение этики поведения и субординации;

наличие системных пропусков учащимися уроков без уважительной причины;

невыполнрение учебной программы;

нарушение норм техники безопасности;

нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

нарушение санитарно-гигиенического режима учреждения;

нарушение требований трудового законодательства и локальных актов учреждений;

случаи детского травматизма во время пребывания в учреждении.

3. Показатели премирования

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учеб­ному году;

- подготовка и участие во внутри школьных, районных, краевых мероприятиях;

- проведение летней оздоровительной кампании и др.

3.2. По итогам работы за определенный период за (учебный год; за календарный год):

- высокие показатели обученности учащихся;

- за эффективное использование бюджетных средств;

- за высокие показатели в работе.

4. Источники премиальных выплатах

 4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

 4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономии фонда заработной платы в учреждении по итогам расчетного периода.

4.3.Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

CОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председателем приказом директора школы:

профсоюзного комитета: от 31.01.2020 № 08 -о

протокол №1

от 30.01. 2020

.

**Положение**

**о порядке и условиях установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Г.А. Скушникова сельского поселения п. Циммермановка**

**Ульчского муниципального района Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Г.А.Скушникова сельского поселения п. Циммермановка Ульчского муниципального района разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Ульчского муниципального района Хабаровского края

- от 15.12. 2008 № 235 «Об отверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.05.2009 № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, и иных учреждение системы образования подведомственных министерству образования края» (с изменениями на 20 ноября 2015 года),

- примерным положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы для работников бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Ульчского муниципального района Хабаровского края утвержденного приказом председателя комитета по образованию администрации Ульчского района Хабаровского края №28 от 16.03.2015 г.

.

1.2. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работыработникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений (далее - Положение) и Примерными Критериями для установления выплат стимулирующего характера для работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений (далее - Критерии).

1.5. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным пределом не ограничивается.

1.6. Положение и Критерии утверждаются руководителем учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

1.7.Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

**2. Порядок установления стимулирующих выплат**

 2.1. Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по оценке работы работников (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии, являющимся локальным актом учреждения.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности в соответствии с Критериями

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат, являющихся основанием для издания приказа о назначении стимулирующих выплат.

 2.3. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, на паритетных началах с представителями работников, рекомендуемое количество членов Комиссии нечетное, не менее пяти человек.

2.4. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов каждой из сторон.

2.5.Руководитель учреждения представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.6. Комиссия дает оценку деятельности работников учреждения на основании показателей рейтинговых листов. Организует заседание Комиссии и ведет протокол – секретарь.

Принятое решение оформляется протоколом.

2.7. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о размерах стимулирующих выплатах работникам учреждений.

2.8. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам осуществляется путем предоставления информации работникам об оценке эффективности работы.

2.9. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников в установленной учреждением форме (публичной или письменной).

2.10. Комиссия рассматривает и устанавливает работникам стимулирующие выплаты ежемесячно.

**Критерии**

**для установления выплат стимулирующего характера выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы для работников** **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Г.А. Скушникова сельского поселения п. Циммермановка**

 **Ульчского муниципального района Хабаровского края**

## 1.Административно – управленческий персонал

## 1.1. Заместитель директора по учебной работе:

| **№ п/п** | **Показатель (составляющие)** | **Оценка****(баллы) до** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. | Организация предпрофильного и профильного обучения. | **5** | экспертная оценка  |  1 раз на очередной учебный год  |
| 2. | Высокий уровень организации и проведения итоговый аттестации учащихся в ОО | **10** | показатель не ниже среднего по району | 1раз в год;действует в течение года |
| 3. | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | **5** | показатель не ниже среднего по району | 1 раз в год |
| 4. | Динамика образовательных результатов школы (промежуточной аттестации учащихся) в рейтинге ОО района | **10** | положительная динамика  | 1 раз в год |
| 5. | Качество освоения учебных программ: отношение количества уч-ся, получивших «4» и «5» по итогам периода к численности обучающихся: | **5** | положительная динамика  | 1 раз в квартал |
| 6. | Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах. | **10** | экспертная оценка | 1 раз в полугодие |
| 7. | Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности) | **5** | показатели динамики | 1 раз в полугодие |
| 8 | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | **5** | наличие участников, призеров и победителей  | 1 раз в квартал |
| 9. | Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях | **10** | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| 10. | Организация, проведение и участие в проведении мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах, круглых столах, наставничество | **10** | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| 11. | Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии | **10** | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| **Кадровые ресурсы** |
| 12 | Работа с молодыми специалистами | **5** | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| **Дополнительные критерии** |
| 13. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. | **10** | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
|  |  | **100** |  |  |

1.2 Заместитель директора по воспитательной работе:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель (составляющие)** | **Оценка****(баллы) до** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| **Качество воспитательной работы в учреждении** |
| 1. | Организация предпрофильного и профильного обучения. | 10 | экспертная оценка  |  1 раз на очередной учебный год  |
| 1 | Наличие призёров конкурсов, конференций разных уровней.  | 10 | наличие участников, призеров и победителей | 1 раз в квартал |
| 2 | Организация, проведение и участие в работе семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, научно-практических семинаров, тематических педсоветов, круглых столах, наставничество и т.д.  | 5 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| 3 | Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях | 5 |  | 1 раз в квартал |
| **Кадровые ресурсы учреждения** |
| 4 | Работа с молодыми специалистами | 2 |  | 1 раз в квартал |
| **Социальные критерии** |
| 5 | Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах  | 9 |  | 1 раз в квартал |
| 6 | Снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.  | 7 | позитивная динамика | 1 раз в квартал |
| 7 | Эффективность работы «Совета профилактики» | 6 |  | 1 раз в квартал |
| 8 | Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий | 6 | Экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| 9 | Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков  | 8 | позитивная динамика | 1 раз в квартал |
| 10 | Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен)  | 9 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
|  **Эффективность управленческой деятельности** |
| 11 | Качественная организация дежурства по школе  | 6 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| 12 | Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии. Призовые места в смотрах, конкурсах федерального и регионального уровней (ПНПО), «Педагог года» | 4 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
|  **Сохранение здоровья учащихся в учреждении** |
| 13 | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)  | 7 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| **Участие в методической, научно-исследовательской работе, профессиональная подготовка** |
| 14 | Проведение и участие в проведении мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах, круглых столах, наставничество  | 4 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| 15 | Наличие опубликованных в периодической печати или сети Интернет статей методического характера (обобщение опыта, собственные наработки, методическая копилка и т.д.)  | 3 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| 16 | Создание авторской программы (по учебной или внеурочной деятельности) | 3 | экспертная оценка | 1 раз в год |
| 17 | Развитие педагогического творчества педагогов (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе и т.д. при методической поддержке руководителя) | 2 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| **Дополнительные критерии** |
| 18 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.  | 5 | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
|  |  | 100 |  |  |

## 2. Педагогический персонал

2.1. Учитель:

|  | **Показатели**  | **оценка****в баллах до** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***1*** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|  | **Результативность педагогической деятельности** |
| 1 | Общие показатели успеваемости и качества знаний учащихся по результатам независимой оценки качества образования. (ВПР) | **10** | показатель не ниже обязательного или среднего по предмету | 1раз в квартал |
| 2 | Результативность деятельности по итогам мониторинговых работ  | **8** | -позитивная динамика достижений обучающихся по предметам (таблицы) -внутришкольный контроль (справка) | 1 раз в квартал |
| 3 | Наличие учащихся-призеров (победителей) Всероссийской олимпиады школьников, олимпиад, конкурсов (в том числе и по предметным областям) согласно уровня:  школьный  муниципальный  региональный  российский | **до 4****до 5****до 5** | количество (чел)до 75%учащихся - 4 балла.50-74 % учащихся – 3 балла.до 50 % - 2 балл.более 6 учащихся - 5 балла.4-5 учащихся – 4 балла.3-1 учащийся- 3 балл.более 4 учащихся - 5 балла.3-1 учащихся – 4 балла.более 4 учащихся - 5 балла.3-1 учащихся – 4 балла. | 1 раз в квартал |
| 4. | Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с обучающимися, их родителями, учителями. | **3** | справка | 1 раз в квартал |
|  | **Результативность инновационного потенциала** |  |  |
| 5 | -участие в инновационной деятельности (необходимо официальное подтверждение участия официальными документами не ниже муниципального уровня) | **5** | принимает /не принимает участия | 1 раз в квартал на период участия |
| 6 | -реализация творческой, исследовательской, проектной деятельности (на уровне НПК), ведение экспериментальной работы;-использование проектных методов в обучении | **5** | принимает /не принимает участия (справка заместителя директора) | 1 раз в квартал  |
| 7. | Работа по обобщению собственного педагогического опыта (аттестация) | до **10** | участвует/не участвует | 1 раз в квартал |
| 8. | Участие в профессиональных конкурсах (согласно уровня)-школьный,-муниципальный,-региональный,-российский, | **5****7****10****15** | участвует/не участвует | 1 раз в квартал  |
| 9. | Участие в работе школьного сайта(ведение блогов, электронных газет, страниц классов), работа на электронных образовательных площадках(Якласс, учи.ру, фоксфорд и др.) | **8** | участвует/не участвует | 1 раз в квартал |
| 10. | Создание или участие в создании основной общеобразовательной программы, адаптированной основной общеобразовательной программы, авторской программы (по учебной или внеурочной деятельности)Участие в работе аттестационной комиссии, комиссии по защите проектов.Качественная подготовка обучающихся к ОГЭ (ведение консультаций в отсутствии их в учебном плане) | **3** | участвует/не участвует | 1 раз в квартал(на период участия) |
|  | **Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя** |
| 11. | Подготовка и проведение внеклассных мероприятий (согласно уровня)-школьный,-муниципальный и др. | **3****5** | экспертная оценка заместителя директора по ВР | 1раз в квартал |
| 12. | Использование информационно-коммуникативных технологий внеурочной деятельности с классом (классная web –страница, участие в сетевых проектах со школьниками и родителями) | **3** | экспертная оценка | 1 раз в квартал |
| 13 | Участие учащихся класса в различных видах внеурочной деятельности (общешкольные мероприятия) | **до 5** | Приняло активное участие:95-100% учащихся - 5 баллов.75-94% учащихся – 3 балла.50-74 % учащихся – 2 балла.До 50 % - 1 баллДополнительно:1 место – 3 балла2 место - 2 балла3 место – 1 балла | 1 раз в квартал |
|  | **Использование и сохранение учебно-материальной базы** |  |
| 14. | -создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.) | **3** | согласно перспективному плану;экспертная оценка | 2 раза в год (декабрь, июль) |
|  |  | **100** |  |  |

### 2.2. Воспитатель ГПД:

| **№ п/п** | **Показатель (составляющие)** | **Оценка до****(баллы)** | **Метод измерения** | **Период действия**  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|  | ***Качественные показатели профессиональной деятельности*** |  |
| 1. | -подготовка и проведение внеклассных мероприятий в социально-психологической, социальной и трудовой деятельности | **15** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал(Подтверждение) |
| 2. | -организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья учащихся и профилактике вредных привычек | **15** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал |
| 3 | -конструктивное взаимодействие с родителями учащихся, уровень и способ разрешения конфликтных ситуаций | **15** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 4 | -использование информационно-коммуникативных технологий внеурочной деятельности с классом (web –страница группы, участие в сетевых проектах со школьниками и родителями) | **15** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал (Подтверждение) |
| 5 | участие в общественных мероприятиях школы | **10** | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал |
| 6 | Сохранность контингента  | **20** | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал |
|  |  | **100** |  |  |

### 2.3. Педагоги дополнительного образования:

| **№ п/п** | **Показатель (составляющие)** | **Оценка до** **(баллы)** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Качественные показатели профессиональной деятельности** |
| 1 | Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности) | **5** | показатели динамики | 1 раз в квартал  |
| 2. | увеличение и (или) сохранение контингента | **5** | показатели динамики | 1 раз в квартал |
| 3. | -разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учётом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности | **10** | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал |
| 4. | -наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся | **5** | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал |
| 5. | -наличие призеров (победителей) соревнований, конкурсов согласно уровня:  школьный муниципальный региональный российский | **2****5****8****10**  | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал |
| 6 | участие в общественных мероприятиях школы | **5** | наличие/отсутствие |  1 раз в квартал |
| 7 | Участие в профессиональных педагогических конкурсах (согласно уровня):-школьный,-муниципальный,-региональный,-российский, | **3****5****10****15** | участвует/не участвует | 1 раз в квартал |
| 8 | -подготовка и проведение мероприятий (согласно уровня)-в образовательной организации,-муниципальный и др. | **5****10** | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал |
| 9 | -реализация дополнительных проектов (экскурсионные, экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты и др.) | **20** | участвует/не участвует | 1 раз в квартал |
|  |  | **100** |  |  |

### 2.4. Социальный педагог:

| **№ п/п** | **Показатель (составляющие)** | **Оценка до****(баллы)** | **Метод измерения** | **Период действия**  |
| --- | --- | --- | --- | --- |

| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Работа с детьми целевой группы** |
| 1.1. | Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения | **10** | данные внешней экспертизы | 1 раз в год (подтверждение) |
| 1.2.  | Включение детей группы риска в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой самореализации | **10** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал |
| 1.3 | Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей, в каникулярное и свободное от учебы время | **10** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал |
| 1.4 | Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания) | **10** | проводится/не проводится | 2 раза в год |
| **Работа с родителями** |
| 2.1 | Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями, обучение навыкам бесконфликтного поведения. Консультация родителей по актуальным проблемам воспитания ребёнка | **5** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 2.2 | Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения случаев жестокого обращения с ребенком ( отсутствие случаев жестокого обращения с ребенком) | **10** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал  |
| 2.3 | Вовлечение родителей в школьную жизнь, использование ИК технологий | **5** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 2.4 | Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребёнка в его ближайшем окружении (родственники, друзья, специалисты) | **10** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал |
|  | 1. **Работа со специалистами различных ведомств и служб**
 |
| 3.1 | Инициирование принятия решения по поводу вывода ребёнка из социально опасного положения. Установление партнёрских связей с субъектами системы профилактики (КНД, опека, социальная защита и др.), совместное определение полномочий, возможностей и зон ответственности сторон | **10** | данные внешней экспертизы | 2 раза в год  |
| 3.2 | Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КНД, совет профилактики и т.д.) | **10** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| Работа с педагогическим коллективом |
| 4.1 | Участие в медико-педагогическом консилиуме образовательного учреждения. Консультация педагогов и администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечение охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам и проблемам социального воспитания | **5** | проводится/не проводится | 2 раза в год |
| 4.2 | Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательной организации по вопросам вывода и профилактики опасного положения детей | **5** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал |
| Итого  | **100** |  |  |

### 2.5. Педагог-психолог:

| **№ п/п** | **Показатель (составляющие)** | **Оценка** **(баллы)** | **Метод измерения** | **Период действия**  |
| --- | --- | --- | --- | --- |

| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Результативность профессиональной деятельности** |  |
| 1. | Организация эффективной работы медико - психолого-педагогического консилиума в школе | до **15** | данные внутренней экспертизы | 1 раз в полугодие  |
| 2 | -своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля | до **7** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал |
| 3 | **-**влияние на динамику количества учащихся, стоявших на учете в комиссии по делам несовершеннолетних | до **10** | данные внутренней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 4 | -результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогический компетентности педагогов | до **9** | данные внутренней экспертизы | 1 раз в полугодие  |
| 5 | -обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки воспитанникам | до **6** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
|  | **Инновационная и экспериментальная деятельность** |  |
| 6 | -участие в ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ | до **3** | участвует/не участвует | 1 раз в полугодие |
|  | **Социально-просветительская работа** |
| 7 | -эффективность проведения профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек | до **12** | проводится/не проводится | 1 раз в квартал |
| 8. | -взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб | до **10** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 9. | -работа по курированию воспитанников, в социальной среде (трудоустройство) патронат и пр.) | до **4** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 10 | -оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся | до **10** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 11 | -осуществление социально-психологического сопровождения предпрофильного и профильного обучения | до **5** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал  |
| 12 |  |  |  |  |
| 13 | - просветительская работа с родителями | до **6** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 14 | участие в общественных мероприятиях школы | до **3** | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал  |
| ИТОГО: | **100** |  |  |

# 3. Учебно – вспомогательный персонал

### 3.1. Библиотекарь:

| № п/п | Показатели | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период действия  |
| --- | --- | --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Результативность профессиональной деятельности |
| 1. | -обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося | 10 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год по полугодиям(подтверждение) |
| 2. | -обновления фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы | 5 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год по полугодиям(подтверждение) |
| 3. | -обеспеченность наглядными пособиями в соответствии с перечнями; | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 4. | -высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок | 15 | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 5. | -положительная динамика посещений школьной библиотеки, изучения читательского спроса, приятие участия в мероприятиях (школа, город, район), проведение выставок | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 6. | -наличие и укомплектованность медиатеки | 5 | наличие/отсутствие | 2 раза в год по полугодиям |
|  | Эффективность профессиональной деятельности |
| 7 | -состояние учебного фонда | 10 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год (подтверждение) |
| 8. | -использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей. использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в год(подтверждение) |
| 9. | -разработка проектов, направленных на развитие библиотеки | 5 | наличие/отсутствие | 2 раза в год (подтверждение) |
| 10. | -участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками | 15 | участвует/не участвует | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 11 | участие в общественных мероприятиях школы | 15 | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал |
| **Итого**  | **100** |  |  |

### 3.2.Секретарь-машинистка, лаборант:

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период действия  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Качественные показатели деятельности |  |  |  |
| 1. | -использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств  | 30 | использует/не использует | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 2. | -качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации | 30 | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 3. | -высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.  | 20 | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 4. | -проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ | 20 | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| **Итого** | **100** |  |  |

3.3 Заведующий хозяйством

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период измерения, время действия коэффициента |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1.** | **Качественные показатели профессиональной деятельности** |  |  |  |
| 1. | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности) | 15 | Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат | 2 раза в год  |
| 2. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) | 10 |  | 1 раз в квартал |
| 3. | Обеспеченность МОП необходимым оборудованием для выполнения своих должностных обязанностей | 10 | \_ ,, \_ | 1 раз в квартал |
| 4. | Высокое качество ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году | 15 | \_ ,, \_ | 1 раз в год |
| 5. | Высокий уровень обеспечения режима безопасных условий труда (требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требований Роспотребнадзора) | 15 | \_ ,, \_ | 1 раз в квартал |
| 6. | Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, мебели и другого имущества школы | 15 | \_ ,, \_ | 1 раз в квартал |
| 7. | Своевременное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации и отчётности | 10 |  |  |
| 8. | Проявление собственной инициативы к повышению качества работ технического персонала, улучшению внешнего вида кабинетов, служебных помещений | 10 | \_ ,, \_ | 1 раз в квартал |
|  | Итого: | 100 |  |  |

## 3.4 Системный администратор:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период измерения, время действия коэффициента |
| 1. Техническое состояние оборудования, программного обеспечения, школьного сайта |
|  | 1. Своевременное обновление содержания школьного сайта:- 1 раз в месяц,- 2 раза в месяц,- еженедельно | 235 |  |  |
| 2.Обновление дизайна сайта школы- 1 раз в год,- 2 раза в год | 510 |  |  |
| 3. Участие в конкурсе сайтов:- районный уровень,- республиканский уровень,- всероссийский уровень | 51015 |  |  |
| 4. Своевременная установка программного обеспечения на ПК | 10 |  |  |
| 5. Поддержка локальной сети | 5 |  |  |
| 6. Обслуживание сервера и серверного ПО:- еженедельно,- ежедневно. | до 10 |  |  |
| 7. Поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте | 10 |  |  |
| 8. Отсутствие обоснованный жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса | 5 |  |  |
| 9. Соответствие СанПиН уровня электро-магнитного излучения от видеомониторов ПК в компьютерном классе | 5 |  |  |
| 10. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК | 5 |  |  |
| 11. Отсутствий замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности | 5 |  |  |
| 12. Отсутствие замечаний по учету и хранению ЭВМ | 5 |  |  |
| 13. Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами учителей | 5 |  |  |
| 14. Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов | 5 |  |  |
|  | **Максимально возможное количество баллов всего** | **100** |  |  |

## 4. Обслуживающий персонал

4.1. Слесарь- сантехник, электрик, рабочий по КОЗ и С, кладовщик, сторож, гардеробщик:

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период измерения, время действия коэффициента |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Качественные показатели деятельности |
| 1. | -интенсивность труда связанная с работой ГПД, кружков, доставкой продуктов питания | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 2. | -обеспечение безопасных условий труда и учебы (обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, теплового режима) | 15 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 3. | -оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 4. | -качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 5. | - активное участие в общественных мероприятиях по благоустройству и уборке территории школы, субботники, текущий ремонт | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 6. | - обеспечение пропускного режима школы (обеспечение препятствий нахождения посторонних лиц на территории и в здании школы) | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал |
| 7. | -проявление собственной инициативы к повышению качества работ: помощь в проведении общешкольных мероприятий, проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, служебных помещений и пр. | 15 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| 8. | Участие в уборке пришкольной территории (при отсутствии дворника) | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |
| Итого  | 100 |  |  |

4.2 Работники столовой

4.2.1. Повар

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель (составляющие) | Максимальный% доплаты | Методизмерения | Кратность выплаты |
| Качественные показатели профессиональной деятельности |
|  |  Отсутствие нарушений соблюдения санитарно-гигиенических требований при приготовлении пищи и производстве кулинарной продукции | 20 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| Интенсивность труда связанная с работой ГПД, кружков, внеурочной деятельностью, доставкой продуктов питания. | 20 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| Качественное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетности (меню, меню-требований, бракеражных журналов) | 20 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур | 20 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
|  | Отсутствие жалоб со стороны обучающихся и родителей | 20 |  | 1 раз в квартал |
|  |  ИТОГО: | 100 |  |  |

4.2.2. Посудница

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель (составляющие) | Максимальный% доплаты | Методизмерения | Кратность выплаты |
| Качественные показатели профессиональной деятельности |
| 1 |  Отсутствие нарушений соблюдения санитарно-гигиенических требований при приготовлении пищи и производстве кулинарной продукции | 15 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 2 | Интенсивность труда связанная с работой ГПД, кружков, внеурочной деятельностью, доставкой продуктов питания. | 15 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 3 | Участие в генеральных уборках школы (Влажная уборка с применение моющих дезинфицирующих средств) | 10 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 4 | Отсутствие жалоб со стороны обучающихся и родителей | 20 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 5 | Проявление собственной инициативы к повышению качества работы | 20 | Данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |