

Принято на собрании
трудового коллектива
МБОУ «Аёвская СОШ»
Протокол №1 от 17.08.2022г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
Ю.В. Балахничёва
«17» августа 2022г.



Утверждено
Директор МБОУ «Аёвская
СОШ»
Ж.Ю. Ключкова
Приказ № 81
от 17.08.2022г.



Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Аёвская средняя общеобразовательная школа» Большеуковского муниципального района Омской области

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Аёвская средняя общеобразовательная школа» Большеуковского муниципального района Омской области (далее – Положение, учреждения), разработано руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом методических рекомендаций по разработке положений об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений муниципальных образований Омской области, утвержденных приказом Министерства образования Омской области от 16 декабря 2013 года №86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений», в соответствии с Постановлением Администрации Большеуковского муниципального района Омской области от 13.02.2014 г. № 29-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Большеуковского муниципального района Омской области», Постановлением Администрации Большеуковского муниципального района Омской области от 16.01.2018 г. № 4-п «О внесении изменений в Постановление Администрации Большеуковского муниципального района Омской области от 13.02.2014 г. № 2. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее – оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

3. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждения определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и предусмотрены приложением № 1 к Положению.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

4. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

5. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада педагогическому работнику учреждения:

- 1) имеющему первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;
- 2) имеющему высшую квалификационную категорию, – на 20 процентов;
- 3) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, – на 25 процентов;
- кандидата наук, – на 15 процентов;

5) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – на 10 процентов;

6) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» (для учреждения дополнительного образования), – на 10 процентов;

7) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации 500 руб.;

8) проживающему на территории сельского поселения Омской области и (или) работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, – на 25 процентов;

9) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для общеобразовательного учреждения, дошкольного учреждения), – на 15 – 20 процентов;

10) имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет, – на 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет, – на 15 процентов;
- свыше 10 лет, – на 20 процентов;

11) работающему с детьми, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами, обучение которых по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования организовано на дому или в медицинских организациях, – на 20 процентов.

6. В целях определения размера оклада конкретного педагогического работника учреждения выше рекомендуемого размера оклада, предусмотренного Положением, периоды, зачитываемые в стаж педагогической работы суммируются.

Периоды работы педагогических работников учреждения до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» зачитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы, предусмотренного приложением № 2 к Положению.

7. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VI Положения.

8. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих учреждения (далее – служащие учреждения)

9. Размер оклада конкретного служащего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов служащих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

10. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада служащему учреждения:

1) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, – на 25 процентов.

15. Служащим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VI Положения.

16. Служащим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ «Аёвская СОШ», его заместителей, руководителя структурного подразделения Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

17. Оплата труда руководителя МБОУ «Аёвская СОШ», его заместителей, руководителя структурного подразделения Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями включает в себя:

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

18. Размер должностного оклада руководителя МБОУ «Аёвская СОШ» определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям муниципальных организаций.

19. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ «Аёвская СОШ» устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

для руководителей:

- ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 % должностного оклада;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 20 % должностного оклада;

- за должность доцента (профессора) – 7 % должностного оклада;

Размер стимулирующих выплат для заместителей руководителя определяется коллективным договором, трудовым договором.

21. Стимулирование руководителя МБОУ «Аёвская СОШ» осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МБОУ СОШ, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций.

22. Заместителям руководителя МБОУ «Аёвская СОШ», руководителя структурного подразделения Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными

объединениями устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

23. Размер оклада руководителя структурного подразделения учреждения, Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов руководителей структурных подразделений учреждения, окладов Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

24. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада руководителю структурного подразделения учреждения, проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, – на 25 процентов.

25. Руководителю структурного подразделения учреждения, Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VI Положения.

26. Руководителю структурного подразделения учреждения, Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, учреждения (далее – рабочие учреждения)

27. Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов рабочих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

28. Рабочим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VI Положения.

29. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

VI. Порядок, рекомендуемые размеры и условия установления компенсационных выплат

30. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

31. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере 12 % от оклада;
- 2) выплаты работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями – в размере 15% от суммы начисления;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при работе в ночное время;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 4) за классное руководство (в размере 40 руб. за 1-го обучающегося). Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения. Установить длительность отсутствия 7 дней.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в трудовом договоре.

32. Компенсационные выплаты (за исключением процентной надбавки работникам, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата процентной надбавки работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями, начисляется с применением районного коэффициента на всю сумму заработной платы.

33. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

34. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

38. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

3) работникам учреждения, получающим оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх 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 заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

39. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Х.Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения

40. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Стимулирующие выплаты устанавливаются распорядительным актом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия).

Состав комиссии утверждается распорядительным актом учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

41. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются настоящим Положением об оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

42. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

43. Размер выплат стимулирующего характера определяется МБОУ «Аёвская СОШ» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Рекомендуемый перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в приложении № 3 к Положению.

44. Положение распространяется на все категории работников МБОУ «Аёвская СОШ». Определяются следующие отчетные периоды:

- ежемесячно,
- 1 раз в квартал,
- 1 раз в полгода,
- на учебный год.

Общеобразовательным учреждением устанавливаются следующие основания (критерии) премирования работников (Приложение №3).

XI. Заключительные положения

45. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты на срок более 15 дней, осуществляется в соответствии с соглашением от 01.12.2021 № 66-С о социальном партнерстве на 2022-2024 годы между Правительства Омской области, Омским областным профсоюзом организаций профсоюзов «Федерация Омских профсоюзов», Союзом «Омское региональное объединение работодателей».

46. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением, устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

47. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

Приложение № 1 к Примерному
положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Аёвская
средняя общеобразовательная школа»
Большеуковского муниципального
района
Омской области

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклад) работников
(далее – учреждение)

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (в рублях)
	Руководители	Директор	28172,00
		Заместитель директора по УВР	22538,00
		Заместитель директора по ВР	19720,00
		Заместитель директора по информатизации	9860,00
		Руководитель структурного подразделения Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	8590,00
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	7029,25
2	Педагогические работники	Учитель	10000,00
		Педагог-организатор	
		Социальный педагог	11642,50
		Педагог-психолог	7408,23
		Воспитатель группы кратковременного пребывания	
		Педагог дополнительного образования	9314,00
		Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	14500,00
3	Учебно- вспомогательный персонал	Секретарь	5960,00
		Заведующий хозяйством	8605,00
		Библиотекарь	9502,50
		Заведующий производством	8988,75
4	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по	Уборщик производственных и служебных помещений	5542,00

	профессиям рабочих		
		Сторож (вахтер)	5542,00
		Кухонный рабочий	5542,00
		Повар	5542,00
		Водитель автомобиля	7798,00
		Рабочий КОЗ	5542,00
		Дворник	2771,00

Приложение № 2 к Примерному положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
«Аёвская средняя общеобразовательная
школа» Большеуковского муниципального
района Омской области

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в
педагогический стаж работников образования

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
		режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско- преподавательский состав (работа, служба)

Приложение № 3 к Примерному положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
« Аёвская средняя общеобразовательная
школа» Большеуковского муниципального
района Омской области

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых
стимулирующие выплаты производятся, а также рекомендуемые размеры стимулирующих
выплат работникам учреждения муниципальных бюджетных и казенных образовательных
учреждений (далее – учреждение)

**Таблица критериев и показателей работы
заместителей директора по воспитательной и учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Результаты высокого уровня организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся: - отсутствие неудовлетворительных результатов - высокие результаты по предметам (80-100 баллов) за каждый предмет	0-3 0-4
2	Результаты высокого уровня организации и контроля внеурочной деятельности: - призовые места при реализации проектов	Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Региональный 0–3 Всероссийский 0-4
3	Результаты своевременного и качественного ведения базы данных детей школы, отсутствие замечаний при ведении базы данных выпускников	0-3
4	Результаты работы по анализу ВСОКО - оперативная организация по устранению замечаний по результатам ВСОКО	0-3
5	Результаты своевременной профилактики по: - сохранению численности контингента - увеличению численности контингента	0-2 0-2
6	Результаты оказания методической помощи - победа в профессиональных конкурсах	Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Региональный 0–3 Всероссийский 0-4
7	Выступления на семинарах, открытых мероприятиях (за каждое), обобщение опыта	Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Региональный 0–3 Всероссийский 0-4
8	Результаты качественного административного дежурства - отсутствие жалоб - отсутствие травм	0-1 0-1

	- сохранность имущества	0-1
9	Результаты контроля за ведением школьной документации	0-1
	- отсутствие замечаний в классных журналах	0-1
	- отсутствие замечаний по проверке тетрадей	0-1
	- отсутствие замечаний по ведению протоколов	0-1
	- отсутствие замечаний по ведению протоколов МО	0-1
	- отсутствие замечаний по ведению электронного журнала	
10	Результативная работа по предпрофильной и профильной подготовке	0-1
	- взаимодействие с ВУЗами и СУЗами	0-1
	- организация профильных классов	0-1
	- разработка элективных курсов	0-1
	- учёт и организация массовых мероприятий по профессиональной ориентации	
12	Результаты работы по повышению качества знаний	
	35 до 50% качества знаний	0-1
	51 до 70 качества знаний	1-3
	71 – 100 % качества знаний	3-4
13	Высокий уровень организации и контроля методической и инновационной работы в образовательном учреждении	0-3
14	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	0-3
15	Своевременная и качественная подготовка, нормативных документов, программ	0-3
16	Высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса	0-3
17	Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий	0-3

**Таблица критериев и показателей работы
Заместителя директора по информатизации**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Бесперебойная работа компьютерной техники	0-2
2	Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	0-1
3	Качественное техническое сопровождение сайта школы	0-2
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	0-2
5	Помощь в техническом обеспечении учебно – воспитательных мероприятий	0-2
6	Проведение лекций, обучающих семинаров для преподавателей и учащихся	0-3

**Таблица критериев и показателей работы
Руководителя структурного подразделения Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»**

№ п/п	Показатели	Шкала
----------	------------	-------

1	Охват обучающихся программами дополнительного образования, реализуемыми в Центре образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	0-3
2	Количество мероприятий муниципального (регионального), уровней проведённых на базе Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	0-3
3	Количество дополнительных программ, реализуемых в Центре образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» в сетевой форме	0-3
4	Результативное участие педагогов дополнительного образования в олимпиадах, конференциях, конкурсах разного уровня	Школьный 0-1(призер, победитель) Муниципальный 0-2(призер,победитель) Региональный 0-3(призер, победитель) Всероссийский 0-4(призер, победитель)

**Таблица критериев и показателей работы
Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	<u>Показатели по административной работе</u> Проведены совещания по вопросам воспитания, либо вопросы воспитания включены в обсуждении на административных совещаниях – не менее одного раза в месяц	0-1
2	Создано и функционирует не менее одного методического объединения педагогов по вопросам воспитания	0-1
3	Создано и функционирует первичное отделение РДШ.	0-1
4	<u>Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания</u> На сайте отражена актуальная информация о воспитательной работе в ОО – не менее 1 раза в месяц.	0-1
5	Проведено не менее 1-го собрания для родителей обучающихся в каждом классе с включением вопросов воспитания.	0-1
6	Проведено не менее 3 мероприятий* (конференций, семинаров, мастер-классов и др.) для педагогов по повышению квалификации по вопросам воспитания.	0-3
7	<u>Показатели по педагогической деятельности:</u> Включено в проекты и мероприятия РДШ не менее 30% школьников образовательной организаций	0-3

Таблица критериев и показателей работы

педагога-психолога

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Своевременное и качественное ведение баз данных детей школы и микрорайона, охваченных различными видами контроля	0-1
2	Выступления на семинарах, открытых мероприятиях (за каждое), обобщение опыта	Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Региональный 0–3 Всероссийский 0-4
3	Высокая организация проведения мероприятий	Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Региональный 0–3 Всероссийский 0-4
4	Результаты работы по предпрофильной подготовке - увеличение численности обучающихся, определившихся в профиле	0-2

**Таблица критериев и показателей работы
социального педагога**

№ п/п	Показатели	Шкала
1.	Результаты работы с детьми группы социального риска: -снижение численности обучающихся, стоящих на учёте -отсутствие обучающихся, стоящих на учёте.	0-2 0-3
2	Результаты работы по профилактике правонарушений: -снижение числа правонарушений -отсутствие правонарушений	0-2 0-3
3	Результаты работы по предотвращению пропусков обучающимися: -своевременный и качественный учёт и контроль над обучающимися, систематически пропускающими занятия без уважительной причины	0-2
4	Снижение количества обучающихся, опаздывающих на занятия	0-1
5	Отсутствие опозданий обучающимися	0-2
6	Отсутствие не обучающихся	0-3

**Таблица критериев и показателей работы
педагога – организатора**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Результаты участия самоуправления в социально значимых мероприятиях	Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Региональный 0–3 Всероссийский 0-4

**Критерии оценки результативности деятельности
педагогических работников**

№	Критерий	Баллы
1	Курсы повышения квалификации	0-1
2	Проектная деятельность (издание публикации, методических разработок и пр. форм, иллюстрирующих педагогический опыт)	0-2
3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Школьный 0-1 Муниципальный 0-2

		Региональный 0-3
4	Использование инновационных и Интернет-технологий: -использование на уроках в системе -участие учеников и учителя в Интернет - проектах -размещение информации на школьном Интернет-сайте -использование современных технических средств обучения в системе - пополнение школьной медиатеки	0-1
5	Открытые уроки, внеклассные мероприятия	Школьный Участие 0-1 Муниципальный Участие 0-2 Региональный Участие 0-3
6	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	Школьный 0-1(призер, победитель) Муниципальный 0-2(призер,победитель) Региональный 0-3(призер, победитель) Всероссийский 0-4(призер, победитель)
7	Результативное участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах разного уровня	Школьный 0-1(призер, победитель) Муниципальный 0-2(призер,победитель) Региональный 0-3(призер, победитель) Всероссийский 0-4(призер, победитель)
8	Эффективная проектная деятельность (реализация проектов)	Школьный 0-1 Муниципальный 0-2 Региональный 0-3
9	Формирование и развитие УУД на уроках и во внеурочной деятельности	0-1
10	Результаты участия в социально значимых проектах по реализации ФГОС	0-3
11	Размещение информации в школьных СМИ (сайт, газета, стенд, и т.д.)	0-1
12	Использование собственных Web–страниц в УВП	0-2
13	Результаты реализации услуги «Электронный дневник»	0-3
14	Результаты ведения школьной документации в соответствии с инструкциями - личные дела - классные журналы	0-1
15	Результаты дежурства учителя: - отсутствие травм во время дежурства - сохранность имущества организации	0-1
16	Результаты работы по учёту посещаемости - отсутствие в классе обучающихся, пропускающих занятия по неуважительной причине - отсутствие опозданий в классе	0-1
17	Результаты работы по сохранности имущества кабинета и его оснащение: - санитарное состояние,	0-2

	- методическое обеспечение, - техника безопасности, - эстетика	
18	Результаты организации горячего питания: - количество питающихся (полноценным завтраком) - 50 -60%- от общего числа обучающихся класса - 61-70% - от общего числа обучающихся класса - 71-90% - от общего числа обучающихся класса - 91-100% - от общего числа обучающихся класса	1 2 3 4
19	Результаты участия класса в общешкольных мероприятиях	0-1 (призер, победитель)
20	Результаты участия класса школьных, муниципальных, региональных мероприятиях (непосредственное участие классного руководителя)	Школьный 0-1 Муниципальный 0-2 Региональный 0-3
21	Исполнительская дисциплина: - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся - качественная успеваемость по предмету во всех классах - общественная активность	0-2 0-1 0-3
22	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-3
23	Работа с опекаемыми детьми их законными представителями	0-1
24	Системная работа с одаренными детьми	0-3
25	Системная работа с детьми «группы риска» и с детьми из неблагополучных семей	0-3

**Критерии оценки результативности деятельности
классного руководителя**

№	Критерий	Баллы
1	Работа проводится периодически, составляются акты обследования семьи, посещение семьи не реже 1 раза в четверть	0-1
2	Работа проводится систематически, составляются акты обследования семьи, посещение семьи не реже 1 раза в месяц	0-2
3	Количество учащихся, удовлетворенных жизнедеятельностью класса	
	10-30%	0-1
	31-60%	1-2
	61-100%	2-3
4	Количество родителей, удовлетворенных жизнедеятельностью класса	
	10-30%	0-1
	31-60%	1-2
	61-100%	2-3
5	Увеличение числа обучающихся, вовлечённых во внеурочную и внеклассную деятельность	0-1

**Таблица критериев и показателей работы
библиотекаря**

№	Показатели	Шкала баллов
---	------------	--------------

п/п		
1	Наличие плана работы библиотеки, составленного в соответствии с библиотечными нормами и координация его с воспитательной работой школы	0-1
2	Полнота охвата чтением детей и учителей	0-1
3	Наличие правил пользования библиотекой, расписание работы библиотеки	0-1
4	Организация читательских конференций, литературных вечеров, книжных выставок	0-1
5	Правильная организация книжного фонда учебников, художественной методической литературы	0-1
6	Активность в комплектовании фонда художественной методической литературы, фонда учебников и периодики, регулярная работа в этом плане с заместителями директора и директором школы	0-1
7	Ведение справочно-библиографического аппарата: каталогов, картотек	0-1
8	Систематичность посещения мероприятий методкабинета: семинаров, практикумов	0-1
9	Проявление активности в укреплении материально – технической базы библиотеки	0-1
10	Наличие в библиотеке медиотеки и электронного каталога	0-1
11	Ведение тематического каталога по изданиям периодической печати	0-1

**Таблица критериев и показателей работы
заведующего хозяйством**

№	Критерий	Показатели	Шкала
1	Обеспечение руководства хозяйственной деятельностью и сохранение материально-технической базы ОУ.	Планирование работы по укреплению материально-технической базы школы	0-1
		Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение	0-1
		Контроль за техническим состоянием здания, помещений школы	0-1
		Организация своевременного ремонта объектов и техническое обслуживание	0-1
2	Проведение ежегодной инвентаризации, учета и списания материально – технических средств.	Создание условий для сохранности имущества	0-1
		Обеспечение работников школы предметами хозяйственного обихода	0-1
		Контроль за рациональным расходованием материалов и средств для хозяйственной деятельности	0-1
		Организация оснащения образовательного процесса оборудованием, наглядными пособиями, мебелью и т.д.	0-1
3	Степень координации работы вспомогательного персонала.	Обеспечение исправности ограждений, ворот и заборов	0-1
		Наличие и исправность средств пожаротушения	0-1
		Содержание в порядке подвальных, технических и подсобных помещений, электрощитовой	0-1
		Контроль за состоянием электрооборудования	0-1

4	Организация и реализация мероприятий по обеспечению безопасности обучающихся и сотрудников в помещениях и на территории ОУ.	Степень и эффективность участия в проведении мероприятий по охране труда и созданию безопасных условий организации образовательного процесса	0-1
		Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий	0-3
		Сложность и напряженность в работе (инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда)	0-3
5	Дополнительные показатели	Подготовка школы к новому учебному году	0-3
		Благоустройство территории	0-2

**Таблица критериев и показателей работы
документоведа (делопроизводителя, секретаря)**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	0-2
2	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения	0-1
3	Кадровое делопроизводство	0-2
4	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	0-2
5	Содержание оборудования в исправном состоянии	0-1
6	Отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности	0-1
7	Отсутствие жалоб	0-1
8	Организация делопроизводства по учащимся	0-2

**Таблица критериев и показателей работы
уполномоченного по охране труда**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Отсутствие травм за отчетный период	0-2
2	Соблюдение графика инструктажей с персоналом	0-2
3	Разработка методических пособий	0-2
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	0-2
5	Проведение лекций, обучающих семинаров для сотрудников школы	0-3

**Таблица критериев и показателей работы
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Соблюдение чистоты в помещениях (уборка служебных помещений,	0-1

	дезинфицирование санитарно-технического оборудования)	
2	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение	0-1
3	Выполнение и соблюдение норм СанПиНа	0-1
4	Подготовка ОУ к учебному году	0-2
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-2
6	Качественное выполнение срочного задания	0-2
7	Генеральная уборка и дезинфекция помещений чаще, чем предусмотрено по СанПиНу	0-1

**Таблица критериев и показателей работы
гардеробщика**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение	0-2
2	Выполнение норм СанПиНа	0-1
3	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки использования первичных средств пожаротушения	0-1
4	Поддержания в чистоте помещения гардероба	0-1
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-2
6	Подготовка ОУ к учебному году	0-2

**Таблица критериев и показателей работы
рабочего по текущему обслуживанию зданий и помещений, дворника**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Текущий капитальный ремонт мебели, сантехники и канализации	0-1
2	Ремонт электрооборудования и освещения	0-1
3	Исправление технических неполадок в кабинетах школы	0-1
4	Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории	0-1
5	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	0-1
6	Подготовка ОУ к учебному году	0-2
7	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-2

**Таблица критериев и показателей работы
сторожа**

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Обеспечение охраны, пожаро – и электробезопасности во время дежурства	0-2
2	Сохранение имущества	0-2
3	Своевременный обход здания и сообщение заведующему хозяйством	0-1

Таблица критериев и показателей работы

водителя

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Соблюдение правил безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	0-3
2	Отсутствие нарушений в ходе осуществления перевозок	0-3
3	Выполнение комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автобуса	0-17%
4	Рациональное использование материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям	0-3
5	Классность	0-25%
6	Заведование школьным гаражом	0-17%
7	Особый режим работы	0-28%
8	Систематическое выполнение сложных и неотложных работ	0-20%

Стимулирующие выплаты за каждый показатель – до 100%

**** Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются.**

Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

Стаж работы работника учреждения устанавливается распорядительным актом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом учреждения.

***** Применяется в учреждении, реализующем образовательную программу дошкольного образования, в отношении работников, в чьи должностные обязанности входит обеспечение образовательного процесса по образовательной программе дошкольного образования, исходя из расчета за норму рабочего времени.**